



**ESCUELA DE POSGRADO**

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Clima institucional y compromiso organizacional en la  
institución educativa “Tungasuca” del distrito de  
Carabayllo, 2017**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Maestra en Educación con mención en Docencia y Gestión Educativa**

**AUTORA:**

**Br. Olinda Rosario Yañez Sanchez**

**ASESORA:**

**Dra. Silvia del Pilar Alza Salvatierra**

**SECCIÓN:**

**Educación e Idiomas**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

**Gestión y calidad educativa**

**PERÚ - 2017**

---

**Dra. Gliria Méndez Ilizarbe**

**Presidente**

---

**Dra. Luzmila Garro Aburto**

**Secretario**

---

**Dra. Silvia Alza Salvatierra**

**Vocal**

**Dedicatoria**

A mi familia y a todos los docentes de mi país por la dedicación en su labor educativa.

Olinda.

**Agradecimientos**

A mis amigas confidentes por su apoyo incondicional en los momentos más difíciles en mi vida.

Al personal de la institución educativa “Tungasuca” por brindarnos las facilidades del caso para hacer realidad esta tesis.

Olinda.

### **Declaración de autoría**

Yo, **Olinda Rosario Yañez Sanchez**, con DNI 06820324, estudiante de la Escuela de Posgrado, Maestría en Educación con mención en Docencia y Gestión Educativa de la Universidad César Vallejo, Sede Lima-Norte, declaro el trabajo académico titulado: «**Clima institucional y compromiso organizacional en la institución educativa “Tungasuca” del distrito de Carabaylo - año 2017**», presentada, en 95 folios para la obtención del grado académico de Magister en Educación con mención en Docencia y Gestión Educativa, es de mi autoría.

Por lo tanto declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario

Lima, marzo del 2018

Olinda Rosario Yañez Sanchez  
DNI 06820324

## **Presentación**

Señores integrantes del jurado calificador:

Manifestando el acatamiento de las órdenes del Reglamento de Grados y Títulos para la elaboración y la sustentación de la Tesis de la sección de Posgrado de la Universidad “César Vallejo”, con el fin de alcanzar el grado de Maestría en Educación con mención en Docencia y Gestión Educativa, presento la tesis titulada: “Clima Institucional y el compromiso organizacional en la institución educativa “Tungasuca” del distrito de Carabayllo - año 2017”. La investigación tiene la finalidad de delimitar la relación existente entre el clima institucional y el compromiso organizacional en la institución educativa “Tungasuca” del distrito de Carabayllo - año 2017”.

El texto presenta siete capítulos. En el primero, designado introducción, se explican los precedentes, el marco teórico de las variables, la justificación, la realidad problemática, la enunciación de problemas, y la delimitación de los objetivos y las hipótesis. El segundo capítulo, llamado marco metodológico, abarca la operacionalización de las variables, la metodología, tipo de estudio, el diseño de investigación, la población, la muestra y el muestreo, las técnicas y los instrumentos de adquisición y de análisis de datos. El tercer capítulo consta de los resultados. En el cuarto capítulo, se plantea la discusión. En el quinto capítulo, se plasma las conclusiones. En el sexto capítulo, se consolidan las recomendaciones. En el séptimo capítulo, se manifiestan las referencias bibliográficas y, al final, los anexos.

Espero, señores del jurado, que esta tesis satisfaga las demandas instauradas por la Universidad para que consiga su aprobación.

La autora.

## Índice

	Págs.
Dedicatoria	iii
Agradecimientos	iv
Declaración de autoría	v
Presentación	vi
Índice	vii
Lista de tablas	ix
Lista de figuras	xi
Resumen	xii
Abstract	xiii
I. Introducción	14
II. Marco metodológico	34
2.1 Variables	35
2.2 Operacionalización de variables	37
2.3 Metodología	39
2.4 Tipo de estudio	39
2.5 Diseño de investigación	39
2.6 Población, muestra y muestreo	40
2.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	41
2.8 Métodos de análisis de datos	44
2.9 Aspectos éticos	46
III. Resultados	48
3.1 Análisis descriptivo	49

3.2	Análisis inferencial.	56
IV.	Discusión	62
V.	Conclusiones	65
VI.	Recomendaciones	68
VII.	Referencias	71
VIII.	Anexos	76
	Anexo 1: Artículo científico	77
	Anexo 2: Matriz de consistencia	86
	Anexo 3: Base de datos	90
	Anexo 4: Formato de encuestas	92
	Anexo 5: Carta de autorización de aplicación de encuestas	95



## Lista de tablas

		Págs.
Tabla 1	Matriz de operacionalización de la variable Clima institucional	37
Tabla 2	Matriz de operacionalización de la variable Compromiso organizacional	38
Tabla 3	Distribución de la población de la I.E. “Tungasuca” del Distrito de Carabayllo	40
Tabla 4	Estadísticas de fiabilidad	44
Tabla 5	Grados de correlación	46
Tabla 6	Tabla de frecuencias de la variable Clima institucional	49
Tabla 7	Tabla de frecuencias de la dimensión Realización personal	50
Tabla 8	Tabla de frecuencias de la dimensión Involucramiento laboral	51
Tabla 9	Tabla de frecuencias de la dimensión Supervisión	52
Tabla 10	Tabla de frecuencias de la dimensión Comunicación	53
Tabla 11	Tabla de frecuencias de la dimensión Condiciones laborales	54
Tabla 12	Tabla de frecuencias de la variable Compromiso organizacional	55
Tabla 13	Correlaciones de la variable Clima institucional y la variable Compromiso organizacional	56
Tabla 14	Correlaciones de la dimensión Autorrealización y la variable Compromiso organizacional	57
Tabla 15	Correlaciones de la dimensión Involucramiento laboral y la variable Compromiso organizacional	58
Tabla 16	Correlaciones de la dimensión Supervisión y la variable Compromiso organizacional	59
Tabla 17	Correlaciones de la dimensión Comunicación y la variable Compromiso organizacional	60

Tabla 18	Correlaciones de la dimensión Condiciones laborales y la variable Compromiso organizacional	61
----------	--	----

## Lista de figuras

	Págs.
Figura 1. Esquema de diseño correlacional.	39
Figura 2. Distribución de frecuencias de la variable Clima institucional.	49
Figura 3. Distribución de frecuencias de la dimensión Autorrealización.	50
Figura 4. Distribución de frecuencias de la dimensión Involucramiento laboral.	51
Figura 5. Distribución de frecuencias de la dimensión Supervisión.	52
Figura 6. Distribución de frecuencias de la dimensión Comunicación.	53
Figura 7. Distribución de frecuencias de la dimensión Condiciones laborales.	54
Figura 8. Distribución de frecuencias de la variable Compromiso organizacional.	55

## Resumen

La presente tesis se desarrolló en la línea de investigación Gestión y calidad educativa, centrándose en el clima institucional y compromiso organizacional en la institución educativa “Tungasuca” del distrito de Carabayllo, 2017. El objetivo principal de la investigación fue determinar la relación existente entre clima institucional y compromiso organizacional en la institución educativa mencionada. Se utilizó el método hipotético-deductivo. El tipo de investigación fue no experimental, el diseño fue correlacional. Se formularon las hipótesis y se realizaron las pruebas respectivas para determinar la relación entre variables.

La población estuvo conformada por 51 miembros de la institución educativa, que a su vez fue la muestra de estudio. Se empleó la técnica de la encuesta para la recopilación de la información y el instrumento fue el cuestionario. Para la variable clima institucional se utilizó el cuestionario de Palma (1999) con 50 ítems, y para la variable compromiso organizacional, se aplicó el cuestionario adaptado de Meyer y Allen (1997), con 22 ítems, ambos cuestionarios con cinco alternativas de respuestas.

Las correlaciones se obtuvieron mediante la prueba de Rho de Spearman, con lo cual se comprobaron las hipótesis, verificando el cumplimiento de los objetivos. Se determinó que existe una correlación positiva alta de 0,732 puntos entre las variables clima institucional y compromiso organizacional.

*Palabras clave:* Clima institucional, compromiso organizacional, clima institucional educativo.

## Abstract

This thesis was developed in the line of research Management and educational quality, focusing on the institutional environment and organizational commitment in the educational institution "Tungasuca" Carabayllo district, 2017. The main objective of the research was to determine the relationship between environment institutional commitment and organizational commitment in the aforementioned educational institution. The hypothetico-deductive method was used. The type of research was non-experimental, the design was correlational. The hypotheses were formulated and the respective tests were carried out to determine the relationship between variables.

The population consisted of 51 members of the educational institution, which in turn was the study sample. The survey technique was used to collect the information and the instrument was the questionnaire. For the institutional environment variable, the questionnaire Palma (1999) was used with 50 items, and for the organizational commitment variable, the adapted Meyer and Allen (1997) questionnaire was applied, with 22 items, both questionnaires with five alternative answers.

The correlations were obtained by Spearman's Rho test, which verified the hypotheses, verifying the fulfillment of the objectives. It was determined that there is a high positive correlation of 0.732 points between the variables institutional environment and organizational commitment.

*Keywords:* Institutional environment, organizational commitment, institutional educational environment.

## **I. Introducción**

## 1.1. Antecedentes

### Antecedentes internacionales

En el ámbito internacional, cabe mencionar a Méndez (2015) en su investigación *Clima y compromiso organizacional percibido por los empleados del Parque eco arqueológico en México*, realizada en la Universidad de Morelos, México. Tesis para optar el grado de maestra en Administración. La investigación fue de tipo cuantitativa, descriptiva, explicativa, de campo y transversal. La población estuvo compuesta por aproximadamente 2000 empleados, con una muestra de 633. Las variables fueron el nivel de calidad del clima organizacional y el nivel de compromiso organizacional. La investigadora llegó a la conclusión que el grado de calidad del clima organizacional no es predictor del grado de compromiso organizacional de los empleados. Los empleados perciben el clima organizacional como muy bueno y excelente mientras que su percepción respecto al compromiso organizacional se encuentra entre muy de acuerdo y totalmente de acuerdo. Se consideró valioso este estudio porque señala que al lograr un elevado nivel de compromiso organizacional es posible lograr una mayor identificación de los trabajadores con la institución y las probabilidades que permanezcan en ella sean mayores, lo cual permite un mejor trabajo en equipos y el desarrollo de habilidades y capacidades como grupo.

Asimismo, otro aporte se encontró en Ojeda (2013) en su tesis *Clima organizacional en instituciones de educación primaria*, Universidad Politécnica de Guanajuato, México. El estudio realizó un análisis correlacional con un modelo explicativo, en 20 escuelas primarias de la región centro del estado de Guanajuato, México, aplicando el instrumento ECL que obtuvo un nivel de consistencia alta (0.965 Alpha de Cronbach), y las dimensiones mostraron niveles de consistencia mayor al 0.9 (orgullo, supervisión, comunicación, promoción y administración), entre el 0.85 y el 0.89 (desarrollo, capacitación y trabajo en equipo), y de 0.727. El autor llegó a las siguientes conclusiones: La dimensión de la administración relaciona a diferentes dimensiones. Esta dimensión grupal estuvo conformada por trabajo personal, trabajo en equipo, supervisión y comunicación. La dimensión personal (capacitación, desarrollo, promoción y ambiente físico y cultural), quedando la dimensión de orgullo desvinculada de los grupos principales. Se

consideró importante esta investigación pues el estudio de las correlaciones de las dimensiones del ECL ha permitido un mejor entendimiento del clima organizacional en las instituciones de educación primaria y ofrece la posibilidad de contrastar estos datos con los hallazgos de la presente investigación.

En el mismo sentido, se halló el aporte de Ramírez y Domínguez (2012) en su investigación *El clima organizacional y el compromiso institucional en las IES de Puerto Vallarta*, desarrollada en la Escuela Superior de Comercio y Administración, Unidad Santo Tomás Distrito Federal, México. El tipo de estudio fue cuantitativo, de corte transversal y correlacional. El estudio se desarrolló en las instituciones de educación superior de Puerto Vallarta contando con 384 observaciones. Se utilizó el instrumento de Domínguez, Sánchez y Torres agrupado en siete dimensiones con 20 variables del clima organizacional y 15 del compromiso, además de ocho variables de tipo demográfico. Los autores llegaron a la conclusión que la información obtenida permiten comprobar que existe una asociación positiva entre el clima organizacional y el compromiso institucional. Las dimensiones liderazgo y compromiso presentan las relaciones débiles, lo que indica que mientras la percepción de los trabajadores respecto al clima organizacional es favorable, el nivel del compromiso también es favorable a la institución. Se destaca que no todas las asociaciones tienen el mismo peso y algunas son poco significativas, aun cuando son positivas. Este aporte es importante porque en el estudio se plantea estudiar el compromiso organizacional como herramienta de gestión de recursos humanos de instituciones públicas de educación superior. De ese modo, contar con un mayor conocimiento de las actitudes de los trabajadores, para fomentar aquellos que produzcan los resultados que favorezcan a la organización.

### **Antecedentes nacionales**

En el Perú, estudios de clima organizacional en diferentes entidades, analizan que las percepciones de los empleados acerca de su entorno laboral, determina la productividad, la eficiencia y la calidad de servicios (Bulnes, et al., 2004). El clima institucional influye en algún grado la percepción los trabajadores hacia la institución de la que forman parte. Es así que la investigación realizada por López (2017) en su tesis *Relación entre clima institucional y desempeño docente de los instructores militares en la Escuela Militar de Chorrillos*. Tesis de Maestría en



Educación con mención en Teorías y Gestión Educativa. Universidad de Piura. Facultad de Ciencias de la Educación. Lima, Perú. La investigación estuvo enmarcada en el paradigma positivista también conocido como cuantitativo, empírico analítico o racionalista. La metodología utilizada fue de tipo cuantitativa. Utilizó un instrumento con escala numérica para la recolección de información y el análisis de datos comprobar las hipótesis establecidas. La población estuvo constituida por 65 Oficiales del grado de Capitán y Teniente (Varones y Damas) que laboran en la institución. Se tomó una muestra de 31 Oficiales Instructores. El autor llegó a las siguientes conclusiones:

- El clima institucional muestra la dimensión Motivación, y la dimensión Participación con relaciones positivas que promueven el buen clima organizacional. Se determinó un elevado nivel de motivación intrínseca en los Oficiales Instructores motivado por el orgullo que sienten de laborar en la institución. No obstante, no perciben un adecuado apoyo de los directivos, de los docentes no militares ni de la plana administrativa. Perciben también que la comunicación es solo regular y que su labor no es reconocida.
- Existe una correlación moderada entre la Comunicación y las Capacidades Pedagógicas y Responsabilidad
- Las dimensiones de la variable Clima Institucional y la Variable Desempeño Docente, tienen una relación positiva, con una correlación moderada, indicando que existe un buen Clima Institucional en la institución.

Se consideró relevante incluir el estudio porque en el estudio del clima institucional de la Escuela Militar de Chorrillos se han analizado características psicosociales como factores estructurales, personales y funcionales de la Institución, cuya interacción le confiere a la institución un estilo que se percibe en los distintos procesos educativos.

Albañil (2015) en su estudio *El clima laboral y la participación en la Institución Educativa Enrique López Albújar de Piura*. Tesis de Maestría en Educación con Mención en Gestión Educativa. Universidad de Piura. Facultad de Ciencias de la Educación. Piura, Perú. El estudio fue descriptivo, transversal, con un enfoque cuantitativo. La población estuvo conformada por 67 docentes y la muestra conformada por los 58 docentes que devolvieron la encuesta. Utilizó la encuesta

con un cuestionario de aplicación anónima, de 80 ítems. La investigadora arribó a las siguientes conclusiones.

- El clima va de regular a bueno, mostrando un nivel de satisfacción medio, debido a que los factores relevantes del clima laboral cuya tendencia es entre regular a bajo o muy bajo. El personal de servicio y administrativo muestra un bajo nivel de respeto hacia los demás miembros de la institución. Los docentes muestran un mayor nivel de respeto entre sí y un bajo nivel de satisfacción. En cuanto al clima laboral, el aporte de los docentes se encuentra por encima al de los padres de familia, el personal administrativo y directivo.
- El clima laboral, muestra un bajo nivel de comunicación del personal docente, debido a la informalidad en el traslado de información entre profesores y directivos y al respeto entre el personal de servicio y administrativo con el equipo directivo.
- El nivel de satisfacción laboral del personal docente es bajo y muy bajo respecto a la dirección y con respecto a su trabajo, es regular y bajo

Esta investigación es importante pues ofrece un análisis del clima laboral desde la perspectiva educativa en una institución pública, similar a la institución objeto del presente estudio, determinándose que los docentes se manifiestan como mejores dispuestos a desarrollar un ambiente de trabajo donde se destaca la comunicación, satisfacción laboral y la participación, por encima de otros factores como el reconocimiento y el trabajo en equipo, que deben mejorarse.

Arce y Malvas (2014) en su tesis *El clima organizacional y las relaciones interpersonales en la I.E. Manuel González Prada de Huari – 2013*. Universidad Católica Sedes Sapientiae. Huari, Perú. Tesis para acceder al grado de grado académico de Magíster en Educación con mención en Gestión e Innovación Educativa. El estudio fue de tipo descriptivo, diseño no experimental, transversal-correlacional. La muestra fue de 48 trabajadores entre directivo, jerárquico, docente y administrativos. El muestreo fue no probabilístico. El instrumento utilizado para recopilar la información fue un cuestionario de 35 ítems, cuya validez se verificó recurriendo a juicio de expertos, con una opinión favorable del 86%; la confiabilidad se constató mediante el coeficiente de consistencia interna alfa de Cronbach, que

arrojó  $\alpha = .944$  (excelente confiabilidad). Las conclusiones de la investigación fueron:

- Se determinó una correlación alta entre el clima organizacional y relaciones interpersonales en el personal directivo, jerárquico, docente y administrativo. El clima organizacional de la institución es adecuado para el personal y las relaciones interpersonales mostrando una tendencia a mejorar.
- Entre el clima organizacional y las habilidades comunicativas se encontró una correlación muy alta, con una correspondencia entre estas que permite fortalecer el clima organizacional mediante las habilidades comunicativas.
- Existe una correlación baja entre el clima organizacional y el compromiso organizacional.
- Existe una correlación moderada entre el clima organizacional y los estilos de liderazgo.

Se consideró importante incluir este estudio entre los antecedentes pues en el análisis realizado se pudo corroborar que el compromiso organizacional refleja un comportamiento de reciprocidad absoluta de los trabajadores para con la institución donde labora.

## **1.2. Fundamentación científica, técnica y humanística.**

### **1.2.1. Clima Organizacional**

El clima organizacional también conocido como clima laboral, ha adquirido diferentes significados a lo largo del tiempo como, un conjunto de atributos que logran definir a una organización con características propias que la distingue de otra. Esta particularidad influye en el comportamiento de los trabajadores y genera sentimientos de permanencia.

El concepto fue introducido en el campo de la psicología organizacional e industrial por Gellerman en el año 1960 (Brunet, 2004) definiendo al clima como la “personalidad” o el “carácter” de la organización, donde las actitudes de los trabajadores respecto a las metas y estrategias de la organización son determinantes del clima. En el mismo sentido, hay relación entre el clima organizacional y la motivación intrínseca frente al trabajo que incide en su satisfacción laboral.

En los últimos años el clima organizacional ha cobrado mayor importancia en el campo de la Psicología, Sociología y Administración, no obstante eso ha generado confusión en torno al concepto mismo y sus dimensiones (Hernández y Méndez, 2012). Así lo evidencian Hernández y Fernández (2010) quienes sostienen que las percepciones colectivas de los integrantes de una institución definen la estructura, políticas y prácticas administrativas, del mismo modo, la comunicación, el estilo de liderazgo, las jerarquías establecidas, entre otros. Otra consideración en este sentido la alcanzan Segredo (2013) al destacar que los diversos estudios en torno al clima organizacional proponen múltiples definiciones, dimensiones, teorías e instrumentos para su medición. De las cuales un elemento se presenta como constante: la manera cómo los integrantes de la institución perciben las gestiones realizadas para alcanzar los objetivos organizacionales, en el cual influyen factores internos y externos. Esto es lo que genera un determinado clima organizacional.

El clima en un sentido metafórico puede ser favorable o contrario a las actividades en una organización (Etkin, 2007). Esto significa, la percepción los miembros de la organización respecto a las relaciones en el ambiente de trabajo que tienen influencia en su desempeño laboral.

Chiang, Martín y Núñez (2010) ilustran la evolución de la definición del clima organizacional: En una primera instancia se señalaron las características organizacionales predominando los factores organizacionales o situacionales. En segundo lugar las definiciones basadas en representaciones cognitivas con énfasis en factores individuales. La tercera aproximación considera el clima como percepciones fundamentales de la interacción entre la persona y la situación.

Taguiri (1968) alcanza la definición de clima institucional como una característica del entorno que es percibida por sus integrantes, que incide en sus comportamientos y que se describe en valores o atributos del ambiente. Fenomenológicamente el clima se manifiesta en el entorno del trabajador y es percibida en su interior.

Asimismo, Pulido (2003) alcanza la definición de clima organizacional como las situaciones laborales que implican características y factores diversas como: aptitudes, actitudes grupos, organización, infraestructura, etc., lo cual conlleva a

afirmar que los individuos se encuentran interactuando en climas afectados por múltiples factores los cuales influyen en su trabajo y afectan su desenvolvimiento en la sociedad. El autor puntualiza que el clima es una variable organizacional que comprende las apreciaciones particulares de sus integrantes respecto a los procesos organizacionales.

Otro punto de vista lo presenta Chiavenato (2012) en su definición de clima organizacional como el medio ambiente humano y físico donde se realizan las actividades laborales. El clima tiene influencia en la satisfacción de los trabajadores y en consecuencia en la productividad de la empresa. Guarda relación con el "saber hacer" del directivo y los comportamientos de los trabajadores, la forma en que realizan su trabajo y las relaciones entre ellos y la empresa. La alta dirección también ejerce influencia en el clima a través de su y estilo de dirección y liderazgo. El clima organizacional representa una garantía plena para el éxito empresarial, un "buen clima" se orienta hacia los objetivos generales, genera en los trabajadores una fuerza interior capaz de vencer los obstáculos y alcanzar el logro de las metas de la institución. El buen clima laboral fomenta las actitudes positivas, los trabajadores sienten orgullo de trabajar en la empresa, desarrollan afecto por su organización, la cuida y se esmera en lograr los objetivos más osados. Por el contrario, un clima negativo destruye el ambiente de trabajo ocasionando situaciones de conflicto y de bajo rendimiento.

Asimismo, Gibson *et. al.* (2011) conceptualizan el clima organizacional como las percepciones de los trabajadores respecto a las propiedades del ambiente donde laboral. En otras palabras, son las percepciones del comportamiento, estructura y procesos del contexto laboral.

En el aporte de Chiavenato (2012), el clima organizacional depende de los factores organizacionales establecidos para generar un óptimo clima organizacional, y de factores subjetivos de los trabajadores respecto a cómo siente, piensa y percibe el clima de su organización.

### **Tipos de clima organizacional**

Según Alcóver (2004) hay tres tipos diferentes de clima:

- El clima psicológico, conformado por las percepciones individuales de las características del ambiente laboral: de las estructuras, los procesos y los eventos organizacionales. Los miembros de un mismo equipo de trabajo tienen diferentes percepciones de su ambiente laboral, de allí que el clima es un atributo individual. El clima psicológico refiere a las actitudes hacia el trabajo y su influencia en la motivación y el rendimiento.
- El clima agregado, es el grado de acuerdo en promedio de las percepciones individuales de los trabajadores de un equipo, departamento u organización.
- El clima colectivo, conformado por las percepciones similares del ambiente de trabajo de los miembros de una organización. En este clima los trabajadores se identifican como un equipo con similitudes en su forma de pensar y desarrollan vínculos de empatía que les permite aportar tanto de manera individual como de grupo.

Otra tipología de clima organizacional la presenta Reddin (2004) cuya propuesta establece una correlación entre los tipos de climas y efectividad organizacional, es decir que el conocimiento del clima conlleva al estudio de las organizaciones. Los tipos de clima propuestos por el autor son:

- Clima orientado al control (basado en sistemas).
- Clima orientado al desarrollo de la libertad profesional (basado en la confianza de la gente).
- Clima orientado a la productividad y rendimiento (basado en la organización continua de los procesos de producción).
- Clima orientado al desafío (basado en la colaboración de equipo).

### **Características del clima organizacional**

En cuanto a las características del clima organizacional Matute, Becerra y Muñoz (2008) señalan las siguientes:

- Mantiene cierta estabilidad aún ante la presencia de cambios dentro de la organización, sin embargo ante decisiones coyunturales puede verse afectada.
- Tienen fuerte influencia sobre los comportamientos de los miembros de la organización, impactando en la dirección y coordinación de las actividades.

- Influye en el nivel de compromiso de los miembros para con la organización. Un buen clima tiene mayores probabilidades de lograr un mayor nivel de compromiso.
- Los comportamientos y actitudes de los miembros de la organización afectan y son afectados por el clima institucional. Un buen comportamiento genera un ambiente agradable y actitudes positivas de los trabajadores y lo contrario propicia un clima negativo, que genera actitudes negativas en los trabajadores.

Para Armengol (2001, p. 48) las características del clima organizacional son:

- Carácter global
- Es complejo y multidimensional
- Infraestructura física
- Relaciones entre las personas y los grupos
- Percepciones globales sobre el medio en el que se ubican.
- Carácter dinámico e interactivo
- Es susceptible de ser modificado

### **Componentes del clima organizacional**

Son características del entorno de una organización que inciden en la percepción que tienen los trabajadores en relación a su ambiente. Son diversos autores que han estudiado el clima organizacional entre los cuales se pueden mencionar a:

Litwin y Stringer (1998), consideraron seis dimensiones del clima las cuales son:

- Estructura: Relacionada con las normativas, políticas, reglamentos, procedimientos, formalismos y los sentimientos de los trabajadores ante sus limitaciones laborales.
- Responsabilidad: Toma de conciencia que el trabajador es su propio jefe y su capacidad de autorregularse, compromiso con su trabajo, obligaciones y toma de decisiones.
- Riesgo: La actitud del trabajador ante el reto de asumir nuevas responsabilidades y la consecución de los objetivos institucionales.

- Recompensa: Reconocimiento por el trabajo bien realizado ante la crítica y el castigo.
- Calidez y apoyo: Relaciones de armonía y apoyo mutuo.
- Conflicto: Capacidad de resolución de conflictos en un entorno de confianza y libertad de expresión.

Otra postura se encuentra en los estudios de Schmuck y Schmuck, citado en Varas y Salinas (1994, p. 65), respecto a los componentes necesarios para lograr un óptimo clima organizacional, bajo la premisa que un clima particular influye en la forma de actuar de sus miembros, y señala los siguientes componentes:

- Confianza y apertura
- Comunicación
- Poder
- Liderazgo
- Relaciones interpersonales

Asimismo, Alcóver (2004) hace referencia a los componentes del clima organizacional que consideran el sentido de grupo, como son:

- Autonomía
- Cohesión
- Confianza
- Presión
- Apoyo
- Reconocimiento
- Imparcialidad
- Innovación

### **Importancia del clima organizacional**

Para Brunet (2004) la importancia del clima institucional se ve reflejada en los valores, actitudes y creencias de los trabajadores de la institución. Para los directivos es importante por tres razones:

- Permite evaluar las fuentes de conflicto y de insatisfacción que contribuyen al desarrollo de actitudes negativas frente a la organización.



- Generar cambios en la organización y controlar los elementos sobre los cuales ejerce su intervención
- Realizar seguimiento y control de su organización y prever situaciones problemáticas que puedan presentarse.

Matute *et. al* (2008) expone las ventajas principales de realizar el diagnóstico del clima institucional:

- Permite identificar fortalezas y debilidades individuales, grupales y organizacionales para la toma de decisiones de mejora.
- Permite la generación de capacitaciones orientadas a mejorar las habilidades de los trabajadores.
- Permite conocer la imagen de la institución y realizar actividades para mejorarla.
- Involucra la participación del personal en la solución de los problemas de comportamiento que se perciben en la organización.
- Permite detectar comportamientos conflictivos y las acciones para evitar situaciones problemáticas en la institución y lograr el clima deseado.

Por su parte, Guillén (2000, pp.169-170), considera que las razones por las cuales el clima organizacional es importante son las siguientes:

- La información sobre las reacciones, actitudes y valoraciones de los trabajadores respecto a la organización (metodología, supervisión, estructura, etc).
- La información respecto a sus políticas laborales.
- Promueve actividades para lograr la participación e integración de sus miembros.
- Fomenta diversos medios de comunicación y relación laboral.

### **Dimensiones del clima organizacional**

La Organización Panamericana de la Salud (OPS) propone un modelo de análisis de clima organizacional, con cuatro dimensiones de evaluación y se divide en cuatro variables (Marín, Melgar y Castaño, 1992).

- Liderazgo: Los miembros reciben la conducción de un líder para la búsqueda, eficiente y eficaz, de objetivos y realizan sus actividades para que orienten sus acciones a favor del logro de los mismos.

- Motivación: Son las reacciones y actitudes de los miembros de la institución que se expresan en sus actividades.
- Reciprocidad: Establecer relaciones de compañerismo y colaboración entre el individuo y la organización.
- Participación: Son las acciones de los individuos y grupos para el logro de objetivos.

### **Clima organizacional en las instituciones educativas**

Las características propias que poseen las instituciones las identifican y determinan su estilo de gestión. Scott (2003) en su investigación realizada en diversos sistemas escolares concluyó que el clima organizacional ejerce influencia en el proceso de enseñanza, los docentes demostraron mayor atención a sus alumnos que a su entorno laboral. Así también encontró que el clima influye en el compromiso con la organización, pero en gran medida se ve determinado por el estilo de gestión. La gestión de las instituciones educativas se centra en el logro de los aprendizajes de los alumnos.

Realizar un diagnóstico de la institución educativa permite conocer las fortalezas y debilidades, y buscar la participación de directivos, padres de familia, los alumnos, las autoridades, y por ende la sociedad, para el logro de los objetivos. La gestión de las instituciones educativas requiere de la eficiencia y la eficacia de los procesos e influye en la motivación y la satisfacción de los miembros de la institución, y también en los valores que poseen directivos, docentes y estudiantes.

Los tipos de climas en las instituciones educativas, de acuerdo a Domínguez (1996), son seis:

- a) Clima abierto: El estilo de liderazgo del director fomenta el trabajo responsable del personal docente y su iniciativa. Los docentes se sienten motivados, resuelven sus conflictos y se sienten satisfechos con su rol. El director conduce las actividades para el logro de los objetivos y la satisfacción de los docentes.
- b) Clima autónomo: El dirección brinda amplia libertad para realizar sus funciones y promover las interacciones del grupo para alcanzar los objetivos de la institución y hace viable el cumplimiento de normas y reglas, y es flexible a incorporar cambios y novedades.

- c) Clima controlado: La dirección busca equilibrar el logro de los objetivos institucionales y personales. El trabajo docente es controlado por normas. Este clima dificulta las relaciones entre profesores y directivos u otros miembros de la institución. Hay un fuerte sentido de autoritarismo.
- d) Clima familiar: Este clima da énfasis a las necesidades del grupo que a las de la institución, lo cual genera lealtades orientadas a intereses profesionales que organizacionales.
- e) Clima paternal: El director muestra una actitud de acompañamiento en las actividades de los miembros, es considerado, aunque es poco motivador, lo que se refleja en el bajo rendimiento, poca identificación con la dirección y bajo nivel de satisfacción.
- f) Clima cerrado: la dirección es exigente con el cumplimiento de la normas con el propósito de que realicen su trabajo con mayor dedicación pero no muestra interés en resolver los conflictos que los docentes encuentran en el desarrollo de su trabajo, ni se fomenta la creatividad e innovación.

Una institución educativa es una organización donde se producen interacciones entre el personal docente, directivo, administrativo, de servicios, alumnos, entre otros, que determinan el clima que a su vez influye en el comportamiento de los trabajadores y, en su nivel de satisfacción. Fox (1973) considera que el clima constituye un factor crítico y vital para la eficacia de una escuela, y también es factor de desarrollo para los seres humanos.

### **1.2.2. Compromiso organizacional**

El compromiso organizacional es un conjunto de variables que desarrollan en los empleados sentimientos de apego hacia la institución, pasando por un proceso de reclutamiento para evidenciarse en la incorporación del trabajador a la institución (Recio, 2008).

Para Meyer, Allen y Smith (1997) el compromiso organizacional es la relación entre una persona y una organización, que le lleva a decidir continuar en la organización o dejarla y las consecuencias respecto a ello.

Otra definición la alcanza Arciniega (2002) al afirmar que el compromiso organizacional es la respuesta del trabajador ante una evaluación del ambiente de trabajo en función a sus emociones.

Caligiore y Arturo (2003) afirman que el compromiso laboral es la actitud que muestra el trabajador respecto al trabajo que realiza y que se evidencia en su identificación y compromiso con la institución donde labora. El trabajador conoce y participa de metas, objetivos, misión y visión de la empresa al grado de sentirse parte de ella, asume sus responsabilidades bajo la premisa que su accionar repercute en los resultados esperados.

### **Dimensiones del compromiso organizacional**

El modelo de Meyer *et. al*, (1997) considera aspectos como el afecto, la continuidad y la manera de corresponder a la organización de acuerdo a su percepción de la organización.

- a) Compromiso afectivo: es el nivel de afecto o deseo que individuo desarrolla con su organización al percibir que sus necesidades y expectativas ha sido satisfechas y sienten disfrute de pertenecer a la organización.
- b) Compromiso de continuidad: es el nivel en que un individuo percibe su necesidad de permanecer en la institución en función de la inversión en tiempo y esfuerzo que se perderían en caso de dejar la organización, o de las pocas posibilidades para encontrar otro empleo.
- c) Compromiso normativo: Grado en que un individuo se siente obligado moralmente a pertenecer en su organización, se refiere a su creencia en la lealtad a la organización (sentido moral), debido a capacitaciones y otros estudios recibidos por la empresa.

### **1.3. Justificación**

La presente investigación se justifica al ajustarse a los criterios descritos por Hernández *et. al*, (2014, pp.40-41):

**Convivencia.**

La presente investigación resulta conveniente dado que conocer la relación entre el clima institucional y el compromiso organizacional en la institución educativa ayudará a conocer en qué situación se encuentra el clima institucional en relación al compromiso organizacional de los trabajadores de la institución educativa “Tungasuca” del distrito de Carabayllo, 2017. Determinar como el clima institucional puede incrementar el nivel de compromiso con la institución e implementar cambios a fin de mejorar el servicio educativo.

**Justificación teórica.**

La investigación se sustenta teóricamente en el modelo de Palma (2004) quien estudia los efectos del clima institucional de los trabajadores dentro de una empresa, y en la teoría de Meyer y Allen (1997) sobre el compromiso organizacional estudiado en tres dimensiones: afectivo, normativo y de continuidad. También constituirá una referencia para futuros estudios.

**Utilidad metodológica.**

Los datos obtenidos en la presente investigación podrán ser utilizados como base para otras investigaciones y contribuir en la toma de decisiones sobre el clima institucional y el compromiso de los trabajadores con la organización.

**Implicaciones prácticas.**

El estudio destaca la importancia de clima institucional y su repercusión en el compromiso organizacional, los métodos de análisis y recolección de datos utilizados facilitan el análisis del clima institucional y encontrar los medios para fortalecer su compromiso con la organización.

**Relevancia social.**

El presente estudio alcanza recomendaciones que permitirán a los directivos conocer el clima institucional y el compromiso organizacional para la toma de decisiones a favor de institución educativa.

**Justificación epistemológica.**

Los resultados de la investigación van a proporcionar información de gran importancia al conocimiento del clima y compromiso organizacional, las teorías y

metodologías utilizadas, y los resultados obtenidos servirán de estímulo para el desarrollo de futuras investigaciones que permitan incrementar el conocimiento sobre el tema desarrollado.

#### **1.4. Problema**

En el entorno internacional se encontraron diversos estudios como el de Güédez, (1998) quien muestra la importancia de las relaciones entre el trabajador y la institución, destacando que el factor humano es transcendental en el éxito o fracaso de toda institución, por lo cual promover la participación del potencial del personal en el diagnóstico de la situación organizacional, para alcanzar el equilibrio entre los objetivos personales y los objetivos organizacionales, con la debida práctica de valores. También resalta que la organización educativa debe promover la comunicación y actitudes basadas en cooperación, autonomía, participación, satisfacción, tolerancia, proactividad que favorezcan un ambiente de deseos e intereses corporativos y personales, propiciando el cumplimiento eficaz del trabajo asignado en una institución educativa. El autor señala que las personas son el eje central de las relaciones, dado que sus comportamientos generan actitudes positivas cuando se cimentan en valores productivos, de igual modo, puede generar actitudes negativas, como intolerancia, falta de cooperación e irresponsabilidad, que determinan un clima institucional negativo y entorpecedor.

De acuerdo a la realidad nacional, no estamos distantes a esta situación. Según Supera (2014) que estudió la satisfacción laboral en los sectores mineros de Lima, Arequipa y Chiclayo, problemas vinculados con el clima organizacional, la insatisfacción laboral afecta a casi la mitad de empleados, otro tanto expresó poco reconocimiento y valoración por el trabajo realizado.

Sin embargo, el estudio realizado por Grupo GfK (2013) se determinó que en Lima el 88% de los trabajadores administrativos encuestados, se muestran satisfechos con las relaciones laborales, el 76% se mostró satisfecho con el ambiente laboral, el 74% encuentra satisfacción en su relación con la autoridad y el 72% de los trabajadores están satisfechos con su participación laboral. Por lo cual se afirma que la satisfacción laboral es un factor relevante en el desarrollo del clima laboral.

Palma (2004) estudió el clima organizacional vinculado con el ambiente de trabajo, proponiendo que sea tratado como un tópico analítico orientado a la solución de problemáticas mediante acciones preventivas para optimizar y fortalecer el trabajo en función a resultados. Cascio y Guillén (2011) coinciden en que el clima es característico de cada institución cuya medición puede realizarse a nivel individual, grupal y organizacional, determinando las variables que permitan esa medición.

Por otro lado, Fuentes (2012) mostró la relación entre motivación y clima, una baja motivación influye en el clima organizacional, el cual también se muestra en un nivel bajo. Se presentan un ambiente caracterizado por apatía, desinterés e insatisfacción generando inconformidad, insatisfacción y situaciones conflictivas. Por el contrario, un clima organizacional es favorable cuando los trabajadores se sienten satisfechos y su compromiso es alto, es decir, que el clima organizacional influye en la motivación de los trabajadores y viceversa, y en palabras del autor es una retroalimentación recíproca.

Dada la realidad descrita se formulan las preguntas siguientes:

### **Problema general**

¿Qué relación existe entre el clima institucional y el compromiso organizacional de la I.E. “Tungasuca” de Carabayllo, 2017?

### **Problemas específicos**

#### **Problema específico 1**

¿Qué relación existe entre la dimensión realización personal y el compromiso organizacional de la I.E. “Tungasuca” de Carabayllo, 2017?

#### **Problema específico 2**

¿Qué relación existe entre la dimensión involucramiento laboral y el compromiso organizacional de la I.E. “Tungasuca” de Carabayllo, 2017?

#### **Problema específico 3**

¿Qué relación existe entre la dimensión supervisión y el compromiso organizacional de la I.E. “Tungasuca” de Carabayllo, 2017?

**Problema específico 4**

¿Qué relación existe entre la dimensión comunicación y el compromiso organizacional de la I.E. “Tungasuca” de Carabayllo, 2017?

**Problema específico 5**

¿Qué relación existe entre la dimensión condiciones laborales y el compromiso organizacional de la I.E. “Tungasuca” de Carabayllo, 2017?

**1.5. Hipótesis****Hipótesis general**

Existe relación entre el clima institucional y el compromiso organizacional de la I.E. “Tungasuca” de Carabayllo, 2017.

**Hipótesis específica 1**

Existe relación entre la dimensión realización personal y el compromiso organizacional de la I.E. “Tungasuca” de Carabayllo, 2017.

**Hipótesis específica 2**

Existe relación entre la dimensión involucramiento laboral y el compromiso organizacional de la I.E. “Tungasuca” de Carabayllo, 2017.

**Hipótesis específica 3**

Existe relación entre la dimensión supervisión y el compromiso organizacional de la I.E. “Tungasuca” de Carabayllo, 2017.

**Hipótesis específica 4**

Existe relación entre la dimensión comunicación y el compromiso organizacional de la I.E. “Tungasuca” de Carabayllo, 2017.

**Hipótesis específica 5**

Existe relación entre la dimensión condiciones laborales y el compromiso organizacional de la I.E. “Tungasuca” de Carabayllo, 2017.



## **1.6. Objetivos**

### **Objetivo general**

Determinar la relación que existe entre el clima institucional y el compromiso organizacional de la I.E. “Tungasuca” de Carabayllo, 2017.

### **Objetivo específico 1**

Caracterizar la relación entre la dimensión realización personal y el compromiso organizacional de la I.E. “Tungasuca” de Carabayllo, 2017.

### **Objetivo específico 2**

Caracterizar la relación entre la dimensión involucramiento laboral y el compromiso organizacional de la I.E. “Tungasuca” de Carabayllo, 2017.

### **Objetivo específico 3**

Caracterizar la relación entre la dimensión supervisión y el compromiso organizacional de la I.E. “Tungasuca” de Carabayllo, 2017.

### **Objetivo específico 4**

Caracterizar la relación entre la dimensión comunicación y el compromiso organizacional de la I.E. “Tungasuca” de Carabayllo, 2017.

### **Objetivo específico 5**

Caracterizar la relación entre la dimensión condiciones laborales y el compromiso organizacional de la I.E. “Tungasuca” de Carabayllo, 2017.

## **II. Marco metodológico**

## **2.1 Variables**

### **2.1.1 Variable 1: Clima institucional**

#### **Definición conceptual**

Es la forma en que el trabajador percibe al ambiente donde se desempeña en función de factores asociados a sus posibilidades de realización personal, compromiso con el trabajo asignado, supervisión y control, los niveles de comunicación en relación con su trabajo y con sus compañeros y las condiciones laborales previstas para ello (Palma, 2004).

#### **Definición operacional**

La variable Clima institucional es una variable categórica, de naturaleza cualitativa, ordinal, politómica. Las dimensiones de esta variable son:

- Autorrealización
- Involucramiento laboral
- Supervisión
- Comunicación
- Condiciones laborales

Para medir la variable se utilizó el test de clima laboral de Sonia Palma, el cual contiene 50 ítems (Palma, 1999). Las opciones de respuesta son:

- Todo/Siempre (5)
- Mucho/Casi siempre (4)
- Regular/A veces (3)
- Poco/Casi nunca (2)
- Ninguno/Nunca (1)

Los niveles y rangos determinados para la medición de la variable fueron:

- Muy Favorable [210 – 250]
- Favorable [170 - 209]
- Medio [130 - 169]
- Desfavorable [90 - 129]
- Muy desfavorable [50 - 89]

En la Tabla 1 se muestra la operacionalización de la variable.

### **2.1.2 Variable 2: Compromiso organizacional**

#### **Definición conceptual**

Se entiende al compromiso organizacional como el nivel de identificación que manifiesta un trabajador con respecto a la institución, y su deseo de pertenecer a ella en la medida que sus metas y deseos sean satisfechos por la institución. Un elevado compromiso con la institución implica un elevado nivel de identificación con la organización (Robbins, 2009).

#### **Definición operacional.**

Para evaluar la variable compromiso organizacional se utilizó el cuestionario adaptado de Meyer y Allen (1997) consistente en 22 preguntas, considerándose tres dimensiones:

- Compromiso afectivo
- Compromiso normativo
- Compromiso continuo

Las opciones de respuesta fueron:

- Totalmente en desacuerdo (1)
- En desacuerdo (2)
- Indeciso (3)
- De acuerdo (4)
- Totalmente de acuerdo (5).

Los niveles y rangos determinados para la medición de la variable fueron:

- Leve [22 - 50]
- Moderado [51 – 80]
- Fuerte [81 – 110]

En la Tabla 2 se muestra la operacionalización de la variable.

## 2.2 Operacionalización de variables

Tabla 1

*Matriz de operacionalización de la variable Clima institucional*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
<b>Autorrealización</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◦ Oportunidades de progreso</li> <li>◦ Interés en el éxito del empleado</li> <li>◦ Participación de los objetivos</li> <li>◦ Reconocimiento</li> <li>◦ Desarrollo del personal y profesional</li> </ul>	1, 6, 11, 16, 21, 26, 31, 36, 41, 46		
<b>Involucramiento laboral</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◦ Compromiso con la institución</li> <li>◦ Niveles de logro en el trabajo</li> <li>◦ Reconoce la misión, visión y valores</li> <li>◦ Calidad de vida laboral</li> </ul>	2, 7, 12, 17, 22, 27, 32, 37, 42, 47		
<b>Supervisión</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◦ Responsabilidades definidas</li> <li>◦ Métodos o planes establecidos</li> <li>◦ Seguimiento y control</li> <li>◦ Guía de trabajo</li> <li>◦ Objetivos definidos</li> <li>◦ Evaluación del trabajo</li> <li>◦ Trato justo</li> </ul>	3, 8, 13, 18, 23, 28, 33, 38, 43, 48	Todo/Siempre (5) Mucho/Casi siempre (4) Regular/A veces (3)	Muy Favorable [210 – 250] Favorable [170 - 209] Medio [130 - 169]
<b>Comunicación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◦ Apoyo para superar obstáculos</li> <li>◦ Preparación para el trabajo</li> <li>◦ Interacción con la jerarquía</li> <li>◦ Comunicación interna</li> <li>◦ Colaboración entre áreas</li> </ul>	4, 9, 14, 19, 24, 29, 34, 39, 44, 49	Poco/Casi nunca (2) Ninguno/Nunca (1)	Desfavorable [90 - 129] Muy desfavorable [50 - 89]
<b>Condiciones laborales</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◦ Acceso a la información</li> <li>◦ Relación armoniosa entre grupos</li> <li>◦ Administración de los recursos</li> <li>◦ Remuneración atractiva</li> <li>◦ Relación objetivos-visión</li> <li>◦ Tecnología en el trabajo</li> <li>◦ Remuneración acorde con el desempeño</li> </ul>	5, 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40, 45, 50		

Nota: Adaptado de Palma (2004).

Tabla 2

*Matriz de operacionalización de la variable Compromiso organizacional*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
<b>Compromiso afectivo</b>	- Integración emocional - Sentimiento de pertenencia.	1 - 7	Totalmente en desacuerdo (1)	Leve [7 – 15] Moderado [16 – 25] Fuerte [26 – 35]
<b>Compromiso normativo</b>	- Lealtad - Obligación personal de permanencia	8 - 14	En desacuerdo (2) Indeciso (3) De acuerdo (4)	Leve [7 – 15] Moderado [16 – 25] Fuerte [26 – 35]
<b>Compromiso continuo</b>	- Permanencia - Interés económico - Opciones laborales	15 - 22	Totalmente de acuerdo (5)	Leve [8 – 18] Moderado [19 – 29] Fuerte [30 – 40]

Nota: Adaptado de Meyer y Allen (1997).

### 2.3 Metodología

El estudio se enmarca en el paradigma positivista dado que analiza datos numéricos y emplea la estadística a través de cuestionarios con escala numérica. En el Paradigma positivista el conocimiento se trata de manera objetiva, es factible de comparaciones y mediciones, y posee características significativas (Latorre, Del Rincón y Arnal, 1996).

El método empleado fue el hipotético-deductivo que a través de inferencias lógicas deductivas es posible concluir de manera particular para llegar a generalidades mediante pruebas de validez de las distintas hipótesis, leyes, o teorías científicas y llegar a su comprobación (Bernal, 2006).

### 2.4 Tipo de estudio

El estudio es de tipo pura, fundamental o básica, dado que su propósito es acrecentar el conocimiento científico sobre el tema estudiado; establecer la estructura y relaciones entre las partes del fenómeno educativo objeto de estudio (Hernández *et. al.*, 2014).

### 2.5 Diseño de investigación

El tipo de diseño de investigación empleado en la presente investigación es el diseño correlacional, transeccional o transversal, el cual establece, en un único momento de tiempo, la relación de variables medidas en una muestra (Hernández, *et. al.*, 2014). En la Figura 1 se ilustra el esquema de este diseño:

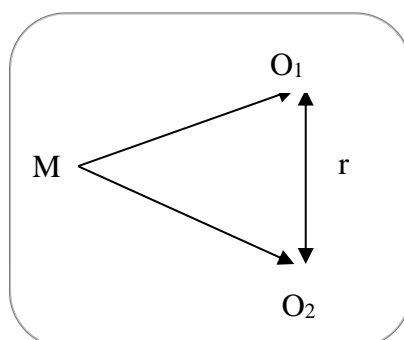


Figura 1. Esquema de diseño correlacional.

Donde:

M: Es el personal docente de la I.E.

O<sub>1</sub>: Observaciones de V1: Clima institucional.

O<sub>2</sub>: Observaciones de V2: Compromiso organizacional

r: Relación entre variables

## 2.6 Población, muestra y muestreo

### Población

Es el “conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones” (Hernández *et. al.*, 2014, p. 158). La población de la investigación fueron los 49 docentes y 2 directivos del nivel de la I.E. “Tungasuca” del Distrito de Carabayllo como se muestra en la Tabla 3:

Tabla 3

*Distribución de la población de la I.E. “Tungasuca” del Distrito de Carabayllo*

Personal	Cantidad
Docentes	49
Directivos	2
<b>Total</b>	<b>51</b>

Nota: Tomado de CAP 2017.

### Muestra

La muestra es un subconjunto de elementos que pertenecen a la población (Hernández *et. al.*, 2014, p. 159). En el caso de la muestra se trabajó con los docentes se tiene un tamaño de población adecuado, obteniendo 49 docentes y 2 directivos.

La muestra estuvo conformada por el total de la población de la IE.

### Criterios de selección

- Criterios de inclusión

Personal docente y directivo de la I.E. “Tungasuca” del Distrito de Carabayllo.

Personal nombrado, contratado y CAS.



- Criterios de exclusión

No se incluye en el presente estudio al personal CAS cuyo contrato no ha sido renovado.

### **Unidad de análisis**

Personal docente y directivo de la I.E. “Tungasuca” del Distrito de Carabayllo.

## **2.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

Para la recolección de datos se aplicó la técnica de la encuesta, a través del instrumento el cuestionario que tuvo como escala de medición respuestas de opción múltiple tipo Likert. Se aplicaron dos cuestionarios adaptados para la medición de las variables y sus dimensiones.

### **Para la variable 1: Clima institucional**

Se adaptó el cuestionario de Palma (2004), el cual tiene por finalidad recoger información que apoye en la evaluación de la percepción del clima institucional en la IE Tungasuca de Carabayllo. Consta de 50 ítems.

### **Ficha técnica del cuestionario de clima institucional**

Nombre: Cuestionario de clima institucional.

Autora: Palma (2004).

Objetivo: Determinar los niveles de percepción del clima institucional de los docentes de la IE “Tungasuca” Carabayllo.

Usuarios (muestra): 51 docentes.

Unidad de análisis: Docentes de la IE “Tungasuca” Carabayllo

Duración: 20 minutos aproximadamente

Validez: Según la autora.

Confiabilidad: El análisis de fiabilidad indicó un coeficiente alfa de Cronbach de 0.965.

Estructura: El cuestionario consta de 50 ítems, distribuidos en las cinco dimensiones de la variable:

Dimensión 1: Autorrealización

Dimensión 2: Involucramiento laboral

Dimensión 3: Supervisión

Dimensión 4: Comunicación

Dimensión 5: Condiciones laborales

Calificación: Las opciones de respuesta son: Ninguno/Nunca (1), Poco/Casi nunca (2), Regular/A veces (3), Mucho/Casi siempre (4) y Todo/Siempre (5).

Categorías: Muy favorable [210-250], Favorable [170 – 209], Medio [130 – 169], Desfavorable [90 – 129], y Muy desfavorable [50 – 89].

### **Para la variable 2: Compromiso organizacional**

Se utilizó el cuestionario de Meyer y Allen (1997), que consta de 22 ítems, el cual tiene la finalidad de recoger información que apoye en la evaluación del nivel de percepción del compromiso organizacional que predomina en el personal docente y directivo de la IE Tungasuca de Carabayllo.

### **Ficha técnica del cuestionario de clima institucional**

Nombre: Cuestionario de clima institucional.

Autores: Meyer y Allen (1997)

Objetivo: Determinar los niveles de percepción de docentes respecto a la variable compromiso organizacional.

Usuarios (muestra): 51 docentes.

Unidad de análisis: Docentes de la IE “Tungasuca” Carabayllo.

Duración: 20 minutos aproximadamente

Validez: Por los autores.

Confiabilidad: El análisis de fiabilidad indicó un coeficiente alfa de Cronbach de 0.899.

Estructura: El cuestionario consta de 22 ítems, distribuidos en las tres dimensiones de la variable:

Dimensión 1: Compromiso afectivo (siete ítems)

Dimensión 2: Compromiso normativo (siete ítems)

Dimensión 3: Compromiso continuo (ocho ítems)

Calificación: Las opciones de respuesta son: Totalmente de acuerdo (5), De acuerdo (4), Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3), En desacuerdo (2) y Totalmente en desacuerdo (1).

Categorías: Leve [22 - 50], Moderado [51 - 80] y Fuerte [81 – 110].

### 2.7.1 Validación y confiabilidad del instrumento

#### Validez de los instrumentos de recolección de datos

Se utilizaron cuestionarios adaptados, como se señala en el numeral anterior.

#### Confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos

Se realizó una prueba piloto aplicando los cuestionarios a un grupo de 10 colaboradores, que forman parte de la población pero no de la muestra. La confiabilidad se determinará con el Coeficiente Alfa de Cronbach, cuya fórmula es la siguiente.

$$\alpha = \left[ \frac{K}{K-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum_{i=1}^K S_i^2}{S_t^2} \right]$$

Donde:

$\sum_{i=1}^K S_i^2$ : Es la suma de varianzas de cada ítem

$S_t^2$  : Es la varianza total de filas

K : Es el número de ítems o preguntas

En la tabla 4 se muestran las estadísticas de fiabilidad para las variables.

Tabla 4

*Estadísticas de fiabilidad*

Variable	Alfa de Croanbach	Nº de elementos
Clima institucional	,965	50
Compromiso organizacional	,899	22

Se aprecia que el instrumento cuestionario de clima organizacional tiene un coeficiente de 0.965 lo que indica que la confiabilidad es excelente, mientras que para el cuestionario de compromiso organizacional el coeficiente obtenido fue de 0.899, lo que indica una confiabilidad buena (George y Mallery, 2003).

## **2.8 Métodos de análisis de datos**

### **2.8.1 Estadística descriptiva**

Se conformó la base de datos de ambas variables con los valores recopilados mediante los instrumentos de medición. La información se organizó en tablas de frecuencia y figuras estadísticas para ambas variables de estudio.

### **2.8.2 Estadística inferencial**

El análisis estadístico presentado no fue paramétrico, por tal motivo no se empleó las medidas de tendencia central. Los datos utilizados se obtuvieron a partir del uso del rango o conteos de frecuencia (Wayne, 2002).

Para realizar la prueba de hipótesis se utilizó el estadístico de Spearman ya que en las mediciones se aplicaron escalas ordinales para medir la correlación de dos variables (Guillén, 2016).

El procesamiento y obtención de los resultados se realizó mediante el uso del software de estadística para Ciencias Sociales (SPSS, v. 22).

Se determinó el Coeficiente de correlación Rho de Spearman para determinar el grado de relación entre el clima institucional y el compromiso organizacional utilizando la fórmula siguiente:

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum d_i^2}{n(n^2 - 1)}$$

Donde:

$d_i = r_{x_i} - r_{y_i}$  es la diferencia entre los rangos de X e Y.

### **Clases de correlación:**

De acuerdo al signo que posee, la correlación se puede clasificar en lo siguiente:

**Correlación positiva o directa (+).** Ocurre cuando hay una correlación positiva o una variación de razón directa entre dos variables (X e Y). Si la variable X presenta un aumento de medida, entonces la variable Y presentará un aumento de medida. Si hay una disminución de la variable X, ello también implica una disminución de la variable Y.

**Correlación negativa o inversa (-).** Se presenta cuando hay una correlación inversa o negativa entre dos variables (X e Y). Es decir, si la medida de una de ellas aumenta, el de la otra disminuye.

**Correlación nula (0).** Se da cuando las variables no están correlacionadas entre sí.

En la tabla 5 se muestran los grados de correlación.

Tabla 5

*Grados de correlación*

<b>Coefficiente r</b>	<b>Interpretación</b>
-1	Correlación negativa perfecta
-0.90 a -0.99	Correlación negativa muy alta (muy fuerte)
-0.70 a -0.89	Correlación negativa alta (fuerte o considerable)
-0.40 a -0.69	Correlación negativa moderada (media)
-0.20 a -0.39	Correlación negativa baja (débil)
-0.01 a -0.19	Correlación negativa muy baja (muy débil)
00	Correlación nula (no existe correlación)
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja (muy débil)
0.20 a 0.39	Correlación positiva baja (débil)
0.40 a 0.69	Correlación positiva moderada (media)
0.70 a 0.89	Correlación positiva alta (fuerte o considerable)
0.90 a 0.99	Correlación positiva muy alta (muy fuerte)
1	Correlación positiva perfecta

Nota: Hernández, *et. al.* (2014).

## 2.9 Aspectos éticos

La presente investigación se desarrolló considerando con responsabilidad los aspectos ético, protegiendo la identidad de cada una de las personas que intervinieron en el estudio. Las consideraciones éticas se rigieron bajo el consentimiento de la entidad, confidencialidad, libre participación y anonimato.

**Consentimiento de la entidad.** Se solicitó al IE Tungasuca del distrito de Carabayllo la debida autorización para realizar la investigación y lograr la participación del personal docente y directivo en forma voluntaria.

**Confidencialidad.** La información obtenida de la institución producto de la investigación no ha sido ni será revelada ni divulgada para ningún otro fin ajeno a la investigación.

**Libre participación.** La participación del personal docente y directivo en la investigación se realizó sin presión alguna, indicándoseles la relevancia del estudio para motivar su participación.

**Anonimidad.** Los instrumentos fueron aplicados anónimamente, con la intención de proteger el derecho de los colaboradores, así como la garantía de la privacidad y anular o reducir los daños por represalias del que pueda ser sujeto.

### **III. Resultados**



### 3.1 Análisis descriptivo

#### Variable clima institucional

En la tabla 6 y figura 2, se observa que el 70.6% del personal encuestado perciben el clima institucional como muy desfavorable, mientras que el 5.9% lo percibe como Muy favorable, lo que significa que consideran que el clima en la institución es bastante desfavorable.

Tabla 6

*Tabla de frecuencias de la variable clima institucional*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy desfavorable	36	70,6	70,6	70,6
	Desfavorable	7	13,7	13,7	84,3
	Medio	1	2,0	2,0	86,3
	Favorable	4	7,8	7,8	94,1
	Muy Favorable	3	5,9	5,9	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

*Nota:* Cuestionarios aplicados al personal docente de la IE Tungasuca de Carabaylo, 2017.

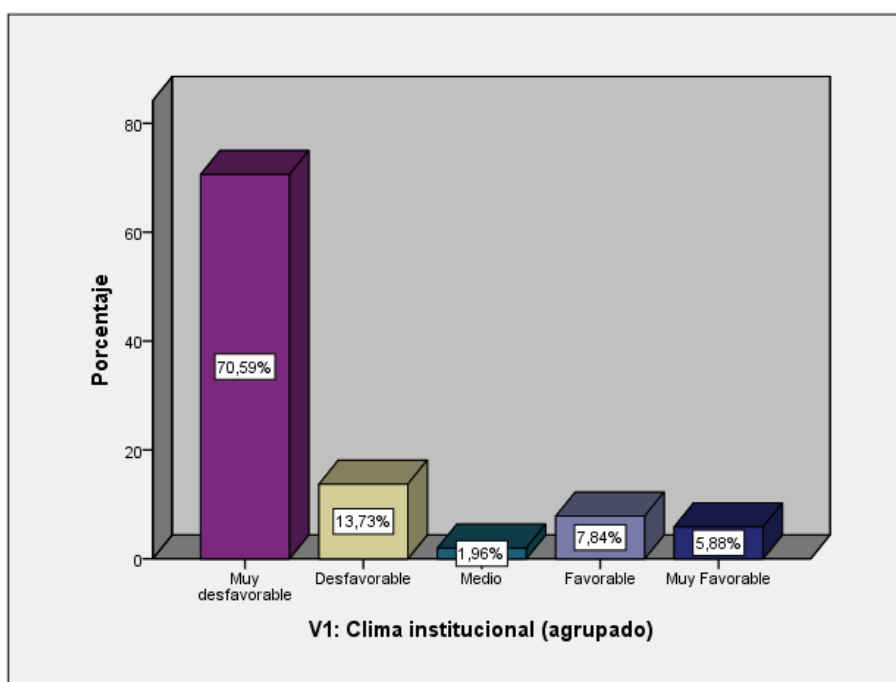


Figura 2. Distribución de frecuencias de la variable clima institucional.

## Dimensión realización personal

En la tabla 7 y figura 3, se observa que el 49% del personal encuestado perciben su realización personal dentro de la IE como muy desfavorable, mientras que el 5.9% lo percibe como Muy favorable, lo que significa que consideran que su realización personal en la institución es bastante desfavorable.

Tabla 7

*Tabla de frecuencias de la dimensión realización personal*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy desfavorable	25	49,0	49,0	49,0
	Desfavorable	15	29,4	29,4	78,4
	Medio	4	7,8	7,8	86,3
	Favorable	4	7,8	7,8	94,1
	Muy Favorable	3	5,9	5,9	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

*Nota:* Cuestionarios aplicados al personal docente de la IE Tungasuca de Carabayllo, 2017.

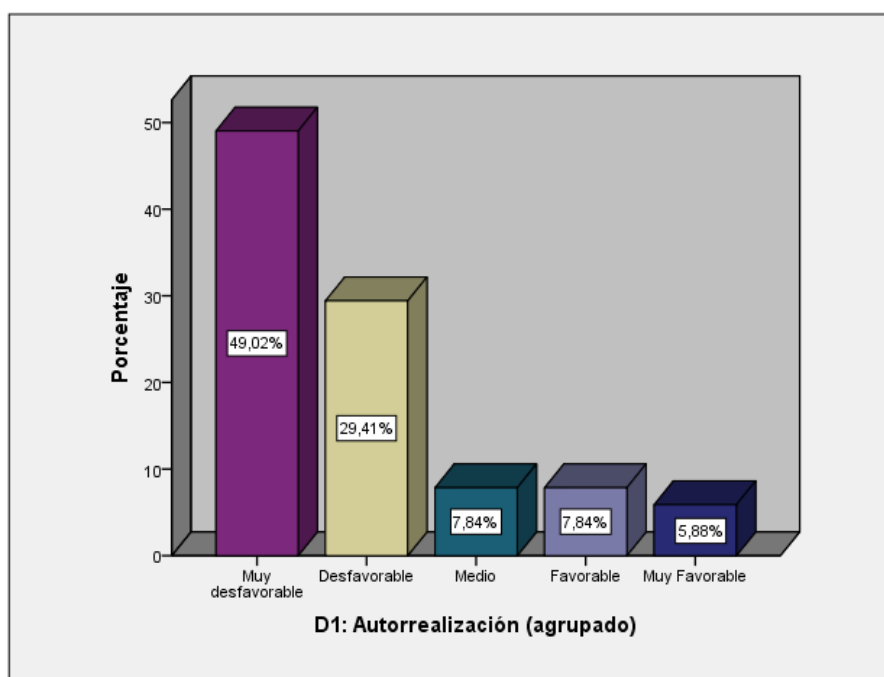


Figura 3. Distribución de frecuencias de la dimensión autorrealización.

## Dimensión involucramiento laboral

En la tabla 8 y figura 4, se observa que el 43.1% del personal encuestado se encuentra en un nivel muy desfavorable con respecto al involucramiento con el trabajo que realiza en la IE, mientras que el 7.8% lo percibe como muy favorable, lo que significa que el involucramiento laboral con la institución es bastante desfavorable.

Tabla 8

*Tabla de frecuencias de la dimensión Involucramiento laboral*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy desfavorable	22	43,1	43,1	43,1
	Desfavorable	5	9,8	9,8	52,9
	Medio	9	17,6	17,6	70,6
	Favorable	11	21,6	21,6	92,2
	Muy Favorable	4	7,8	7,8	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

*Nota:* Cuestionarios aplicados al personal docente de la IE Tungasuca de Carabaylo, 2017.

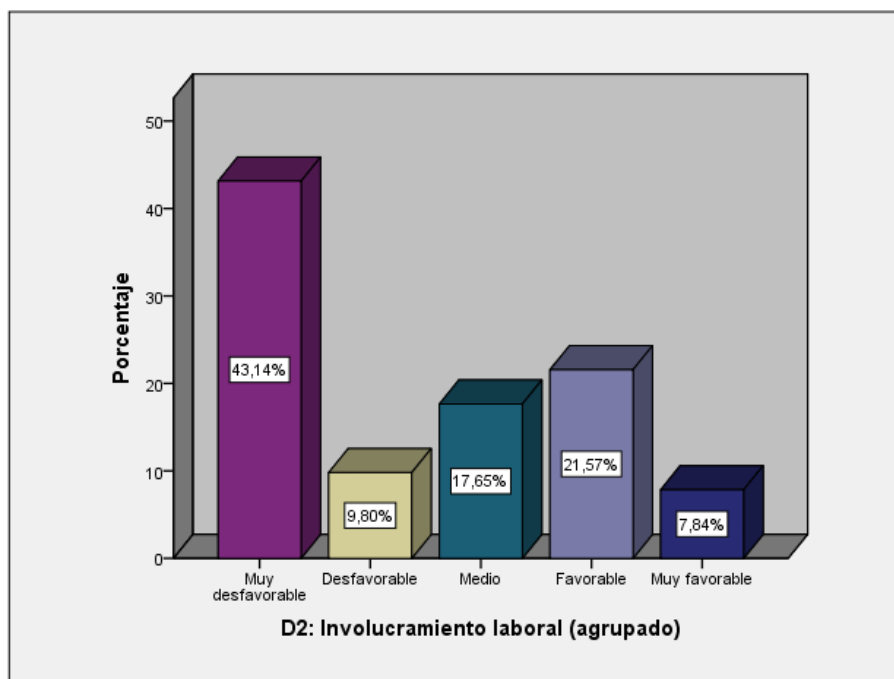


Figura 4. Distribución de frecuencias de la dimensión involucramiento laboral.

## Dimensión supervisión

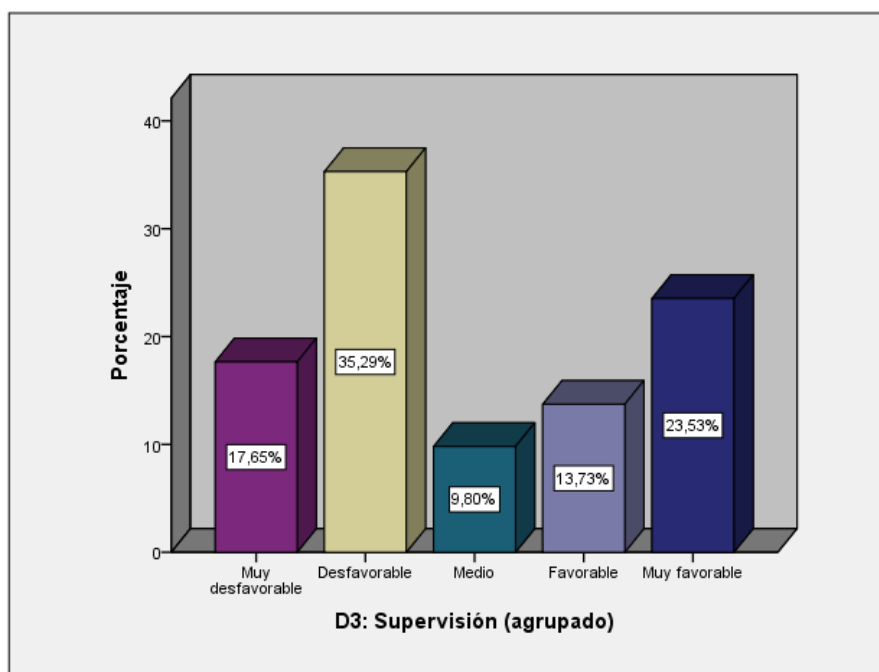
En la tabla 9 y figura 5, se observa que el 35.3% del personal encuestado perciben la supervisión como desfavorable, un 17.6% la percibe como muy favorable. En esta dimensión se observan que las cifras de una percepción positiva son altas, es decir un 23.5% considera que es muy favorable, y un 13.7% lo percibe como favorable.

Tabla 9

*Tabla de frecuencias de la dimensión supervisión*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy desfavorable	9	17,6	17,6	17,6
	Desfavorable	18	35,3	35,3	52,9
	Medio	5	9,8	9,8	62,7
	Favorable	7	13,7	13,7	76,5
	Muy Favorable	12	23,5	23,5	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

*Nota:* Cuestionarios aplicados al personal docente de la IE Tungasuca de Carabaylo, 2017.



*Figura 5.* Distribución de frecuencias de la dimensión supervisión.

## Dimensión comunicación

En la tabla 10 y figura 4, se observa que el 29.4% del personal encuestado perciben la comunicación como desfavorable, mientras que el 11.8% lo percibe como muy desfavorable, lo que significa que consideran que el clima en la institución es bastante desfavorable.

Tabla 10

*Tabla de frecuencias de la dimensión comunicación*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy desfavorable	11	21,6	21,6	21,6
	Desfavorable	15	29,4	29,4	51,0
	Medio	10	19,6	19,6	70,6
	Favorable	9	17,6	17,6	88,2
	Muy Favorable	6	11,8	11,8	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

*Nota:* Cuestionarios aplicados al personal docente de la IE Tungasuca de Carabayllo, 2017.

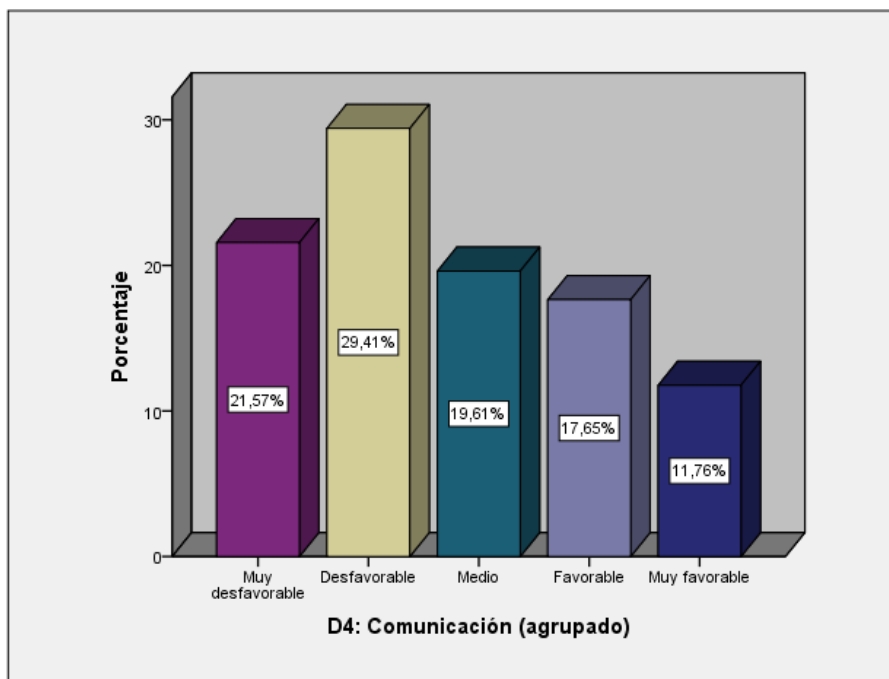


Figura 6. Distribución de frecuencias de la dimensión comunicación.

## Dimensión condiciones laborales

En la tabla 11 y figura 4, se observa que el 33.3% del personal encuestado perciben que las condiciones laborales son desfavorables, mientras que el 7.8% lo percibe como muy favorable, lo que significa que consideran que las condiciones laborales en la institución son bastante desfavorables.

Tabla 11

*Tabla de frecuencias de la dimensión condiciones laborales*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy desfavorable	14	27,5	27,5	27,5
	Desfavorable	17	33,3	33,3	60,8
	Medio	7	13,7	13,7	74,5
	Favorable	9	17,6	17,6	92,2
	Muy Favorable	4	7,8	7,8	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

*Nota:* Cuestionarios aplicados al personal docente de la IE Tungasuca de Carabayllo, 2017.

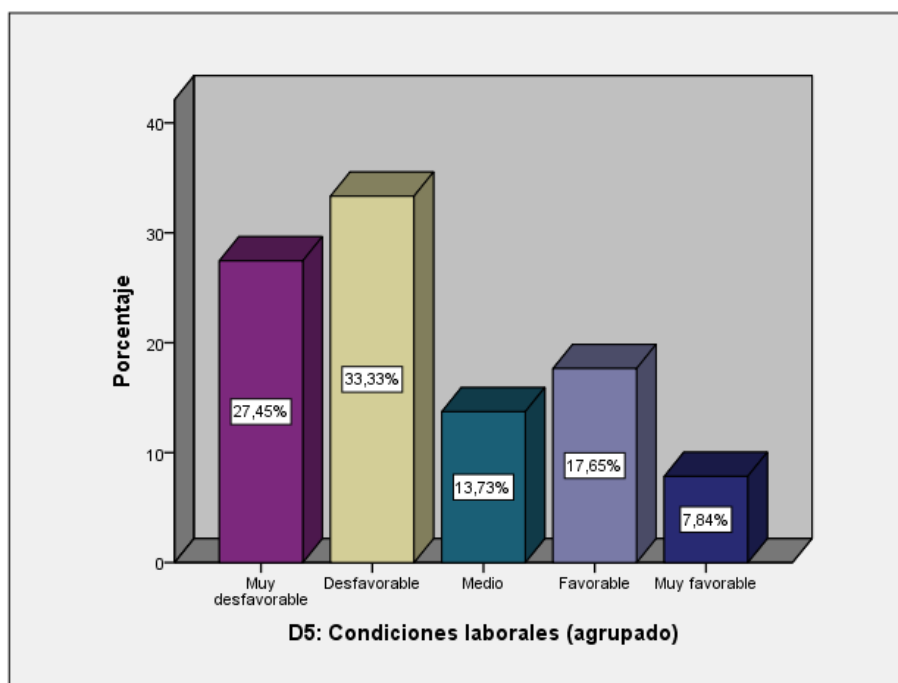


Figura 7. Distribución de frecuencias de la dimensión condiciones laborales.

### Variable compromiso organizacional

En la tabla 12 y figura 8, se observa que el 76.5% del personal encuestado muestran un leve compromiso con la institución, mientras que el 7.8% muestra un fuerte compromiso, lo que significa que el un leve compromiso en la institución es bastante desfavorable.

Tabla 12

*Tabla de frecuencias de la variable compromiso organizacional*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Leve	39	76,5	76,5	76,5
	Moderado	8	15,7	15,7	92,2
	Fuerte	4	7,8	7,8	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

*Nota:* Cuestionarios aplicados al personal docente de la IE Tungasuca de Carabaylo, 2017.

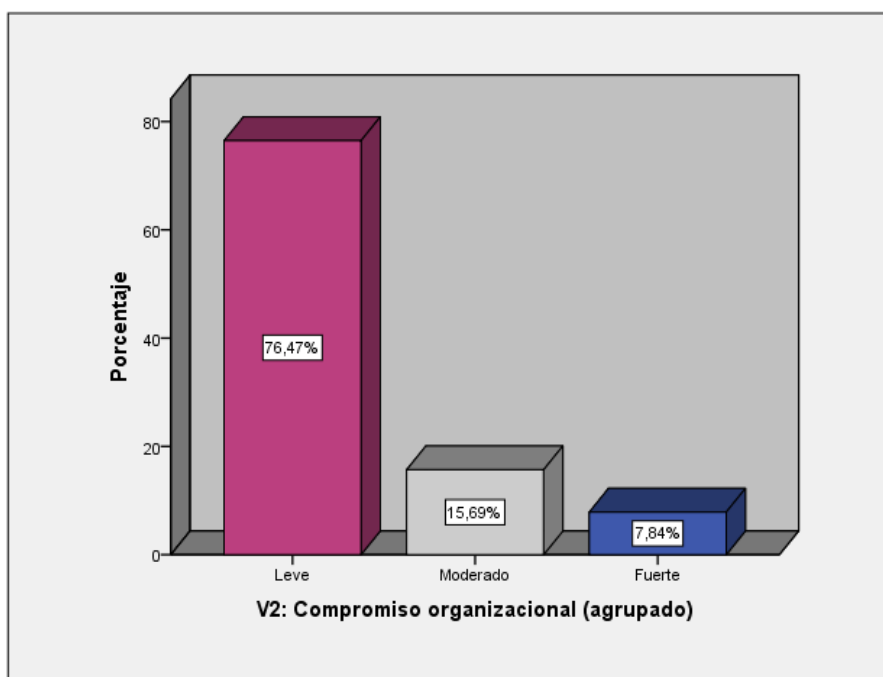


Figura 8. Distribución de frecuencias de la variable compromiso organizacional.

### 3.2 Análisis inferencial.

#### Hipótesis general.

**Ho:** No existe relación entre el clima institucional y el compromiso organizacional de la I.E. “Tungasuca” de Carabayllo, 2017.

**Ha:** Existe relación entre el clima institucional y el compromiso organizacional de la I.E. “Tungasuca” de Carabayllo, 2017.

#### Regla de decisión:

Si valor  $p > 0.05$  se acepta la Hipótesis nula (Ho)

Si valor  $p < 0.05$  se rechaza la Hipótesis nula (Ho) y se acepta la Hipótesis alternativa (Ha).

Tabla 13

*Correlaciones de la variable clima institucional y la variable compromiso organizacional*

			V1: Clima institucional (agrupado)	V2: Compromiso organizacional (agrupado)
Rho de Spearman	V1: Clima institucional (agrupado)	Coefficiente de correlación	1,000	,732**
		Sig. (bilateral)	.	,002
		N	51	51
	V2: Compromiso organizacional (agrupado)	Coefficiente de correlación	,732**	1,000
		Sig. (bilateral)	,002	.
		N	51	51

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

La prueba estadística de Rho de Spearman arrojó los siguientes resultados:

$p$  valor = 0,002 que es menor que 0,05 por lo que se rechaza la hipótesis nula (Ho) y se acepta la hipótesis alternativa (Ha).

El coeficiente  $r=0,732$  indica que existe relación entre el clima institucional y el compromiso organizacional de la I.E. “Tungasuca” de Carabayllo, 2017, cuya correlación es positiva alta o fuerte.



### Hipótesis específica 1.

**Ho:** No existe relación entre la dimensión realización personal y el compromiso organizacional de la I.E. “Tungasuca” de Carabayllo, 2017.

**Ha:** Existe relación entre la dimensión realización personal y el compromiso organizacional de la I.E. “Tungasuca” de Carabayllo, 2017.

### Regla de decisión:

Si valor  $p > 0.05$  se acepta la Hipótesis nula ( $H_0$ )

Si valor  $p < 0.05$  se rechaza la Hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la Hipótesis alternativa ( $H_a$ ).

Tabla 14

*Correlaciones de la dimensión autorrealización y la variable compromiso organizacional*

			D1: Autorrealización (agrupado)	V2: Compromiso organizacional (agrupado)
Rho de Spearman	D1: Autorrealización (agrupado)	Coeficiente de correlación	1,000	,438**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	51	51
	V2: Compromiso organizacional (agrupado)	Coeficiente de correlación	,438**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	51	51

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

La prueba estadística de Rho de Spearman reveló los siguientes resultados:

$p$  valor = 0,000 que es menor que 0,05 de modo que se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alternativa ( $H_a$ ).

El coeficiente  $r=0,438$  indica que la correlación entre la dimensión realización personal y el compromiso organizacional de la I.E. “Tungasuca” de Carabayllo, 2017, es positiva moderada o media.

## Hipótesis específica 2.

**Ho:** No existe relación entre la dimensión involucramiento laboral y el compromiso organizacional de la I.E. “Tungasuca” de Carabayllo, 2017.

**Ha:** Existe relación entre la dimensión involucramiento laboral y el compromiso organizacional de la I.E. “Tungasuca” de Carabayllo, 2017.

### Regla de decisión:

Si valor  $p > 0.05$  se acepta la Hipótesis nula ( $H_0$ )

Si valor  $p < 0.05$  se rechaza la Hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la Hipótesis alternativa ( $H_a$ ).

Tabla 15

*Correlaciones de la dimensión involucramiento laboral y la variable compromiso organizacional*

			D2: Involucramiento laboral (agrupado)	V2: Compromiso organizacional (agrupado)
Rho de Spearman	D2: Involucramiento laboral (agrupado)	Coeficiente de correlación	1,000	,626**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	51	51
	V2: Compromiso organizacional (agrupado)	Coeficiente de correlación	,626**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	51	51

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

La prueba estadística de Rho de Spearman mostró los siguientes resultados:  $p$  valor = 0,0002 que es menor que 0,05 por ello se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alternativa ( $H_a$ ).

El coeficiente  $r=0,626$  indica que existe relación entre la dimensión involucramiento laboral y el compromiso organizacional de la I.E. “Tungasuca” de Carabayllo, 2017, con una correlación positiva moderada o media.

### Hipótesis específica 3.

**Ho:** No existe relación entre la dimensión supervisión y el compromiso organizacional de la I.E. “Tungasuca” de Carabayllo, 2017.

**Ha:** Existe relación entre la dimensión supervisión y el compromiso organizacional de la I.E. “Tungasuca” de Carabayllo, 2017.

### Regla de decisión:

Si valor  $p > 0.05$  se acepta la Hipótesis nula ( $H_0$ )

Si valor  $p < 0.05$  se rechaza la Hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la Hipótesis alternativa ( $H_a$ ).

Tabla 16

*Correlaciones de la dimensión supervisión y la variable compromiso organizacional*

			D3: Supervisión (agrupado)	V2: Compromiso organizacional (agrupado)
Rho de Spearman	D3: Supervisión (agrupado)	Coeficiente de correlación	1,000	,704**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	51	51
	V2: Compromiso organizacional (agrupado)	Coeficiente de correlación	,704**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	51	51

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

La prueba estadística de Rho de Spearman reveló los siguientes resultados:  $p$  valor = 0,001 que es menor que 0,05 por lo que se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alternativa ( $H_a$ ).

El coeficiente  $r=0,704$  indica que existe una correlación positiva alta o fuerte entre la dimensión supervisión y el compromiso organizacional de la I.E. “Tungasuca” de Carabayllo, 2017.

#### Hipótesis específica 4.

**Ho:** No existe relación entre la dimensión comunicación y el compromiso organizacional de la I.E. “Tungasuca” de Carabayllo, 2017.

**Ha:** Existe relación entre la dimensión comunicación y el compromiso organizacional de la I.E. “Tungasuca” de Carabayllo, 2017.

#### Regla de decisión:

Si valor  $p > 0.05$  se acepta la Hipótesis nula ( $H_0$ )

Si valor  $p < 0.05$  se rechaza la Hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la Hipótesis alternativa ( $H_a$ ).

Tabla 17

*Correlaciones de la dimensión comunicación y la variable compromiso organizacional*

		D4: Comunicación (agrupado)		V2: Compromiso organizacional (agrupado)
Rho de Spearman	D4: Comunicación (agrupado)	Coeficiente de correlación	1,000	,843**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	51	51
	V2: Compromiso organizacional (agrupado)	Coeficiente de correlación	,843**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	51	51

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

La prueba estadística de Rho de Spearman indicó los siguientes resultados:  $p$  valor = 0,001 que es menor que 0,05 lo que conduce a rechazar la hipótesis nula ( $H_0$ ) y aceptar la hipótesis alternativa ( $H_a$ ).

El coeficiente  $r=0,843$  indica que la correlación entre la dimensión comunicación y el compromiso organizacional de la I.E. “Tungasuca” de Carabayllo, 2017, es positiva alta o fuerte.

### Hipótesis específica 5.

**Ho:** No existe relación entre la dimensión condiciones laborales y el compromiso organizacional de la I.E. “Tungasuca” de Carabayllo, 2017.

**Ha:** Existe relación entre la dimensión condiciones laborales y el compromiso organizacional de la I.E. “Tungasuca” de Carabayllo, 2017.

### Regla de decisión:

Si valor  $p > 0.05$  se acepta la Hipótesis nula ( $H_0$ )

Si valor  $p < 0.05$  se rechaza la Hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la Hipótesis alternativa ( $H_a$ ).

Tabla 18

*Correlaciones de la dimensión condiciones laborales y la variable compromiso organizacional*

		D5: Condiciones laborales (agrupado)	V2: Compromiso organizacional (agrupado)
Rho de Spearman	D5: Condiciones laborales (agrupado)	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,521**
		N	,000
			51
	V2: Compromiso organizacional (agrupado)	Coeficiente de correlación	,521**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	,000
			51

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

La prueba estadística de Rho de Spearman mostró los siguientes resultados:  $p$  valor = 0,000 que es menor que 0,05 de modo que se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alternativa ( $H_a$ ).

El coeficiente  $r=0,521$  indica que una correlación positiva moderada o media entre la dimensión condiciones laborales y el compromiso organizacional de la I.E. “Tungasuca” de Carabayllo, 2017.

## **IV. Discusión**

Según los resultados obtenidos se puede afirmar que el clima institucional en la I.E. “Tungasuca” de Carabayllo se encuentra en un nivel muy desfavorable con un 70.59% seguido de un nivel desfavorable con un 13.73%, este resultado se debe a los factores propios del clima institucional que repercuten de manera directa en el compromiso organizacional que se ubica en un nivel leve con un 76.47%. Estos resultados coinciden con Matute (2008) cuyos estudios afirman que un buen clima tiene mayores probabilidades de lograr un mayor nivel de compromiso. Los comportamientos y actitudes de los miembros de la organización afectan y son afectados por el clima institucional. Un buen comportamiento genera un ambiente agradable y actitudes positivas de los trabajadores y lo contrario propicia un clima negativo, que genera actitudes negativas en los trabajadores. Asimismo, Méndez (2015) en sus conclusiones mencionó que el grado de calidad del clima organizacional no es predictor del grado de compromiso organizacional de los empleados, sin embargo, al lograr un elevado nivel de compromiso organizacional es posible lograr una mayor identificación de los trabajadores con la institución y las probabilidades que permanezcan en ella sean mayores, lo cual permite un mejor trabajo en equipos y el desarrollo de habilidades y capacidades como grupo.

En cuanto a las hipótesis se comprobó que las dimensiones realización personal, involucramiento laboral y condiciones laborales respecto al compromiso organizacional en la institución indicaron una relación positiva, moderada o media, este resultado concuerda con los estudios de López (2017) quien ha analizado características psicosociales como factores estructurales, personales y funcionales de la Institución, cuya interacción le confiere a la institución un clima distintivo que se percibe en las interacciones de los trabajadores en los distintos procesos educativos. Esto significa que mientras la percepción de los trabajadores respecto al clima organizacional es favorable, el nivel del compromiso también es favorable a la institución. Resalta el compromiso organizacional como herramienta de gestión de recursos humanos de instituciones educativas. Un mayor conocimiento de las actitudes de los trabajadores, favorece que los trabajadores produzcan los resultados que favorezcan a la organización. Otra concordancia se tiene en la investigación de Ramírez y Domínguez (2012) quienes demostraron una asociación positiva entre el clima organizacional y el compromiso institucional, encontrando

que dimensiones como el liderazgo y el compromiso presentan relaciones débiles, dado que la percepción de los trabajadores respecto al clima organizacional es favorable, el nivel del compromiso también es favorable a la institución.

Las dimensiones supervisión y comunicación mostraron niveles positivos, altos o fuertes que coinciden con los hallazgos de Albañil (2015) quien realizó un análisis del clima laboral desde la perspectiva educativa en una institución pública, similar a la institución objeto del presente estudio, determinándose que los docentes tienen una mejor disposición a desarrollar un ambiente de trabajo donde se destaca la comunicación, satisfacción laboral y la participación, por encima de otros factores.

En cuanto al nivel de compromiso en la institución se encontró un nivel leve con 76.47% seguido por un nivel moderado con 15.69%, lo que concuerda con los resultados encontrados por Arce y Malvas (2014) quienes destacan los resultados de Compromiso afectivo, indicando que los trabajadores desarrollaron emociones de apego hacia la institución educativa, se siente como en familia y tiene un sentido de pertenencia. En el Compromiso normativo, los trabajadores muestran valores de la lealtad y ética mostrando su deseo de permanecer laborando en la institución. En cuanto al Compromiso de continuidad, se evidenciaron un bajo apego material, el personal desarrolló un nivel alto de confianza en sí mismos que contribuyen en el logro de los de objetivos de la institución.



## **V. Conclusiones**

**Primera:**

Se determinó que existe una relación significativa entre el clima institucional y el compromiso organizacional desde la percepción del personal docente y directivo de la institución educativa “Tungasuca” del distrito de Carabayllo, 2017. La prueba estadística de Spearman alcanzó un coeficiente de 0,732 que representa una correlación positiva alta o fuerte, que conduce a inferir que existe una relación directa: a mejor clima en la institución, mayor será el compromiso organizacional de los docentes y directivos.

**Segunda:**

Se determinó que existe una relación significativa entre la dimensión realización personal y la variable compromiso organizacional desde la percepción del personal docente y directivo de la institución educativa “Tungasuca” del distrito de Carabayllo, 2017. La prueba estadística de Spearman alcanzó un coeficiente de 0,438 que representa una correlación positiva moderada o media, de lo cual se infiere que existe una relación directa: a mejor realización personal de los docentes y directivos, mayor será su compromiso organizacional.

**Tercera:**

Se determinó que existe una relación significativa entre la dimensión involucramiento laboral y la variable compromiso organizacional desde la percepción del personal docente y directivo de la institución educativa “Tungasuca” del distrito de Carabayllo, 2017. La prueba estadística de Spearman alcanzó un coeficiente de 0,626 que representa una correlación positiva moderada o media, de lo cual se infiere que existe una relación directa: a mayor involucramiento laboral, mayor será el compromiso organizacional de los docentes y directivos.

**Cuarta:**

Se determinó que existe una relación significativa entre la dimensión supervisión y el compromiso organizacional desde la percepción del personal docente y directivo de la institución educativa “Tungasuca” del distrito de Carabayllo, 2017. La prueba estadística de Spearman alcanzó un coeficiente de 0,704 que representa una

correlación positiva alta o fuerte, que conduce a inferir que existe una relación directa: a mejor supervisión en la institución, mayor será el compromiso organizacional de los docentes y directivos.

**Quinta:**

Se determinó que existe una relación significativa entre la dimensión comunicación y el compromiso organizacional desde la percepción del personal docente y directivo de la institución educativa “Tungasuca” del distrito de Carabaylo, 2017. La prueba estadística de Spearman alcanzó un coeficiente de 0,732 que representa una correlación positiva alta o fuerte, que conduce a inferir que existe una relación directa: a mejor comunicación entre los docentes y directivos, mayor será su compromiso con la organización.

**Sexta:**

Se determinó que existe una relación significativa entre la dimensión condiciones laborales y la variable compromiso organizacional desde la percepción del personal docente y directivo de la institución educativa “Tungasuca” del distrito de Carabaylo, 2017. La prueba estadística de Spearman alcanzó un coeficiente de 0,521 que representa una correlación positiva moderada o media, de lo cual se infiere que existe una relación directa: a mejores condiciones laborales para los docentes y directivos, mayor será su compromiso organizacional.

## **VI. Recomendaciones**

**Primera:**

Establecer estrategias de gestión educativa para generar un clima institucional favorable desde la percepción del personal docente y directivo, de modo que el nivel de compromiso organizacional en la institución educativa “Tungasuca” del distrito de Carabayllo, 2017 pueda incrementarse para favorecer a la organización y sus miembros.

**Segunda:**

Establecer políticas de recursos humanos que permitan potenciar los sentimientos de realización personal entre los docentes y directivos de la institución educativa “Tungasuca” del distrito de Carabayllo, para lograr que su nivel de compromiso organizacional sea mayor, considerando que existe una relación directa entre las variables.

**Tercera:**

Establecer políticas de gestión institucional que integren y fomenten un mayor involucramiento laboral en el personal docente y directivo de la institución educativa “Tungasuca” del distrito de Carabayllo, considerando que en tanto mayor sea el involucramiento laboral, mayor el compromiso organizacional de los docentes y directivos.

**Cuarta:**

Establecer políticas de recursos humanos que eleven la percepción del personal docente de la institución educativa respecto a la supervisión, considerando que en tanto mejor sea la supervisión en la institución, mayor será el compromiso organizacional de los docentes y directivos.

**Quinta:**

Establecer políticas de gestión que incrementen la comunicación en el personal docente y directivo de la institución educativa “Tungasuca” del distrito de Carabayllo, sobre la base que al existir una mejor comunicación entre el personal, mayor será su compromiso con la organización.

**Sexta:**

Establecer estrategias de gestión en recursos humanos para lograr mejores condiciones laborales para el personal docente y directivo de la institución educativa “Tungasuca” del distrito de Carabaylo, puesto que mejores condiciones laborales favorecerán un incremento en su compromiso organizacional.

## **VII. Referencias**

- Albañil, A. (2015). El clima laboral y la participación en la Institución Educativa Enrique López Albújar de Piura. Tesis de Maestría en Educación con Mención en Gestión Educativa. Universidad de Piura. Facultad de Ciencias de la Educación. Piura, Perú.  
[https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2243/MAE\\_EDUC\\_130.pdf](https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2243/MAE_EDUC_130.pdf)
- Alcover, C. M. (2004). *Introducción a la psicología del trabajo*. España: Mc Graw Hill.
- Arce, G. y Malvas, Y. (2014). El clima organizacional y las relaciones interpersonales en la I.E. Manuel González Prada de Huari – 2013.  
[http://repositorio.ucss.edu.pe/bitstream/handle/UCSS/134/Arce\\_Malvas\\_tesis\\_maestr%C3%ADa\\_2014.pdf?sequence=1](http://repositorio.ucss.edu.pe/bitstream/handle/UCSS/134/Arce_Malvas_tesis_maestr%C3%ADa_2014.pdf?sequence=1)
- Arciniega, L.(2002). Compromiso Organizacional en México: ¿Cómo hacer que la gente se ponga la camiseta? Dirección Estratégica, Revista de Negocios del ITAM, 2(1), 21-23.
- Armengol, C. (2001). *La Cultura de la colaboración: reto para una enseñanza*. Madrid: La Muralla.
- Bulnes, M., Ponce, C., Huerta, R., De Bravo, R., Santiváñez, W., Delgado, E., y Álvarez, L. (2004). Percepción del clima social laboral y de la eficiencia personal en profesionales de la salud del sector público de la ciudad de Lima. *Revista de Investigación en Psicología*, 7(2) 22-31.
- Brunet, L. (2004). El clima de trabajo en las organizaciones. México: Trillas.
- Caligiore, I., Díaz, J. (2003). Clima organizacional y desempeño de los docentes en la ULA: Estudio de un caso *Revista Venezolana de Gerencia*, (8) 24, pp. 644-658. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29002408>
- Cascio, A., y Guillén, C. (2011). *Psicología del trabajo*. Madrid: Ariel.
- Chiang, M, Martin, R. y Nùñez, P. (2010). *Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral*. Madrid: Universidad Pontificia de Comillas.
- Chiavenato, I. (2012). *Administración de Recursos Humanos*. México: McGraw Hill.



- Domínguez, F. (1996). *Manual de organización de Instituciones Educativas*. Madrid: Escuela Española.
- Etkin, G. (2007). *Capital social y valores en la organización sustentable: el deber ser, poder hacer y la voluntad creativa*. Buenos Aires: Granica.
- Fox, R. (1973). *School climate improvement: a challenge to the school administrator*. Madrid: Escuela Española
- Fuentes, S. N. (2012). *Satisfacción laboral y su influencia en la productividad*. Universidad Rafael Landívar. Recuperado de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesis/2012/05/43/Fuentes-Silvia.pdf>
- George, D., y Mallery, P. (2003). *SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference*. Boston, MA: Allyn & Bacon.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly, J. H. y Konopaske, R. (2011). *Organizaciones, comportamiento, estructura y procesos*. México: McGraw-Hill.
- Guillén, C. (2000). *Psicología del Trabajo para relaciones laborales*. Madrid: McGraw-Hill.
- Guedez, V. (1998). *Gerencia Cultura y Educación*. Caracas: Fondo Editorial. Tropykos.
- Grupo GfK. (2013). *Satisfacción con el trabajo: resultados del estudio de opinión preparado por GfK*. Lima. Recuperado de <http://gfk.pe/wp-content/uploads/2013/02/GfK-Pulso-PeruEnero-2013-Satisfacción-laboral.pdf>
- Hernández, R. Y Fernández, R. (2010). *Metodología de la investigación*. México: Interamericana.
- Hernández, S. y Méndez V., S. (2012). Exploración factorial del clima y la cultura organizacional en el marco del modelo de los valores en competencia. *Revista psiquemag*, (1)1, 1-37.
- Litwin, S. & Stinger, G. (1998). *Clima y comportamiento organizacional*. México: Fondo de Cultura Económica.

- López, J. (2017). Relación entre clima institucional y desempeño docente de los instructores militares en la Escuela Militar de Chorrillos (Tesis de Maestría en Educación con mención en Teorías y Gestión Educativa). Universidad de Piura. Facultad de Ciencias de la Educación. Lima, Perú.  
[https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2892/MAE\\_EDUC\\_339.pdf?sequence=1](https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2892/MAE_EDUC_339.pdf?sequence=1)
- Marín, J. M., Melgar, A., & Castaño, C. (1992). Teoría y Técnicas de Desarrollo Organizacional. Guatemala, Guatemala: Organización Panamericana de la Salud, PSDCG-T.
- Matute, G., Becerra, M. y Muñoz, R. (2008). *Clima organizacional en empresas mineras*. Lima: ESAN.
- Méndez, A. (2015). *Clima y compromiso organizacional percibido por los empleados del Parque eco arqueológico en México*. Universidad de Morelos.  
<http://dspace.biblioteca.um.edu.mx/jspui/bitstream/handle/20.500.11972/432/Tesis%20de%20Amalia%20M%C3%A9ndez.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Meyer, JP, Allen, NJ, C. Smith (1993). Commitment to Organizations and Occupations: extension and test of three component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 78: 538-551.
- Ojeda, J. (2014). Clima organizacional en instituciones de educación primaria. *CICAG*, (11) 2. Recuperado de  
<http://publicaciones.urbe.edu/index.php/cicag/article/viewarticle/2575/4062>
- Palma, S. (1999). Elaboración y Validación de una Escala de Satisfacción Laboral en Trabajadores de Lima Metropolitana. *Revista Teoría e Investigación en Psicología*, (9)1, 27 -34. Recuperado de  
<http://www.monografias.com/trabajos13/emtex/emtex.shtml> (2008, Oct. 7)
- Palma, S. (2004). Escala Clima Laboral CL - SPC. Perú. Recuperado de  
[https://www.academia.edu/7596386/ESCALA\\_CLIMA\\_LABORAL\\_CL\\_SPC\\_Manual\\_1o\\_Edici%C3%B3n](https://www.academia.edu/7596386/ESCALA_CLIMA_LABORAL_CL_SPC_Manual_1o_Edici%C3%B3n)
- Pulido, C. (2003). Clima organizacional. Lima: Athamor.

- Ramírez Campos, Á., y Domínguez Aguirre, L. (2012). El clima organizacional y el compromiso institucional en las IES de Puerto Vallarta. *Investigación Administrativa*, (109), 21-30.  
<http://www.redalyc.org/pdf/4560/456045214002.pdf>
- Recio, R. G. 2008. *Compromiso y clima organizacional en empresas de servicio en los municipios de Rioverde y Ciudad Fernández del estado de San Luis Potosí, México* (tesis doctoral). México: UASLP.
- Reddin, W. J. (2004). Gestión del Clima Organizacional en la mejora de la efectividad. *Nueva Empresa*,(121), 77-82. Recuperado de:  
[http://www.gref.org/nuevo/articulos/291104\\_2.pdf](http://www.gref.org/nuevo/articulos/291104_2.pdf)
- Segredo, A. (2013). Clima organizacional en la gestión del cambio para el desarrollo de la organización. *Revista Cubana Salud Pública* (39),2, 385-393.
- Scott, C. (2003). *Organizational effectiveness: its relationship on teacher efficacy and school climate*. University USA. Recuperado de  
<http://www.umi.com>
- Supera. (2014). *El 45% de trabajadores no es feliz en su centro de labores*. Recuperado de <http://gestion.pe/empleo-management/45-trabajadores-no-feliz-su-centro-labores-2105975>
- Tagiuri, R. (1968). *The concept of Organizational Climate*. New Jersey: Prentice Hall.
- Varas, P y Salinas L. (1994). *Desarrollo personal, interpersonal y organizacional en la escuela*. Santiago de Chile: Centro de perfeccionamiento, experimentación e investigaciones pedagógicas.

## **VIII. Anexos**

**Anexo 1: Artículo científico**



**Clima institucional y compromiso organizacional en la  
Institución Educativa “Tungasuca” del distrito de  
Carabayllo, 2017**

**Br. Yañez Sanchez, Olinda Rosario**

**Escuela de Posgrado  
Universidad César Vallejo Filial Lima**

### **Resumen**

El objetivo de esta investigación fue determinar la relación entre clima institucional y el compromiso organizacional en la Institución Educativa “Tungasuca” del distrito de Carabaylo, 2017.

La metodología fue de tipo cualitativa; se encontró como conclusión que existe relación directa y significativa entre clima institucional y el compromiso organizacional en la institución Educativa “Tungasuca” del distrito de Carabaylo, 2017.

Palabras claves: clima institucional , compromiso organizacional y clima institucional educativo .

### **Abstract**

The objective of this research was to determine the relationship between institutional climate and organizational commitment in the Educational Institution "Tungasuca" of the district of Carabaylo, 2017.

The methodology was qualitative; It was found that there is a direct and significant relationship between the institutional climate and the organizational commitment in the "Tungasuca" educational institution in the district of Carabaylo, 2017.

Keywords: institutional climate, organizational commitment and educational institutional climate.

### **Introducción**

En nuestro país estudios de clima organizacional en diferentes entidades, analizan que las percepciones de los empleados acerca de su entorno laboral, determina la productividad, la eficiencia y la calidad de servicios, (Bulnes et al., 2004). El clima institucional influye en algún grado la percepción los trabajadores hacia la institución de la que forman parte.

El compromiso organizacional es un conjunto de variables que desarrollan en los empleados sentimientos de apego hacia la institución, pasando por un proceso de reclutamiento para evidenciarse en la incorporación del trabajador a la institución (Recio, 2008).

Para Meyer, Allen y Smith (1993) el compromiso organizacional es la relación entre una persona y una organización, que le lleva a decidir continuar en la organización o dejarla y las consecuencias respecto a ello.

### Antecedentes del problema

En el ámbito internacional, cabe mencionar a Méndez (2015) en su investigación *Clima y compromiso organizacional percibido por los empleados del Parque eco arqueológico en México*, realizada en la Universidad de Montemorelos, México. Tesis para optar el grado de maestra en Administración. La investigación fue de tipo cuantitativa, descriptiva, explicativa, de campo y transversal. La población estuvo compuesta por aproximadamente 2000 empleados, con una muestra de 633. Las variables fueron el nivel de calidad del clima organizacional y el nivel de compromiso organizacional. La investigadora llegó a la conclusión que el grado de calidad del clima organizacional no es predictor del grado de compromiso organizacional de los empleados. Los empleados perciben el clima organizacional como muy bueno y excelente mientras que su percepción respecto al compromiso organizacional se encuentra entre muy de acuerdo y totalmente de acuerdo. Se consideró valioso este estudio porque señala que al lograr un elevado nivel de compromiso organizacional es posible lograr una mayor identificación de los trabajadores con la institución y las probabilidades que permanezcan en ella sean mayores, lo cual permite un mejor trabajo en equipos y el desarrollo de habilidades y capacidades como grupo.

En el Perú, estudios de clima organizacional en diferentes entidades, analizan que las percepciones de los empleados acerca de su entorno laboral, determina la productividad, la eficiencia y la calidad de servicios, (Bulnes et al., 2004). El clima institucional influye en algún grado la percepción los trabajadores hacia la institución de la que forman parte. Es así que la investigación realizada por López (2017) *Relación entre clima institucional y desempeño docente de los instructores militares en la Escuela Militar de Chorrillos*. Tesis de Maestría en Educación con mención en Teorías y Gestión Educativa. Universidad de Piura. Facultad de Ciencias de la Educación. Lima, Perú. La investigación estuvo enmarcada en el paradigma positivista. La metodología utilizada fue de tipo cuantitativa. Utilizó un instrumento con escala numérica para la recolección de información y el análisis de datos comprobar las hipótesis establecidas. La población estuvo constituida por 65 Oficiales del grado de Capitán y Teniente (Varones y Damas) que laboran en la institución.

### **Revisión de literatura**

Las variables del presente estudio son dos variables 1 clima institucional; la variable 2 compromiso organizacional, las que sirvieron para encontrar la influencia entre ambas variables. Esta literatura permitirá el fortalecimiento de clima institucional y de compromiso organizacional que permita el desarrollo de en todas las instituciones educativas de todo el país.

Las dimensiones de clima institucional son: autorrealización, involucramiento laboral, supervisión y comunicación. Por otro lado las dimensiones de compromiso organizacional son: compromiso afectivo, compromiso normativo y compromiso continuo, donde se pudo corroborar que el compromiso organizacional refleja un comportamiento de reciprocidad absoluta de los trabajadores para la institución donde labora.

### **Problema**

#### **Problema general**

¿Cuál es la relación que existe entre clima institucional y el compromiso organizacional en la institución Educativa “Tungasuca” del distrito de Carabayllo, 2017?

#### **Problema específico**

- A. ¿Cuál es la relación entre la dimensión realización personal y el compromiso organizacional de la I.E. “Tungasuca” del distrito de Carabayllo, 2017?
- B. ¿Cuál es la relación entre la dimensión involucramiento laboral y el compromiso organizacional de la I.E. “Tungasuca” del distrito de Carabayllo, 2017?
- C. ¿Cuál es la relación entre la dimensión supervisión y el compromiso organizacional de la I.E. “Tungasuca” del distrito de Carabayllo, 2017?
- D. ¿Cuál es la relación entre la dimensión comunicación y el compromiso organizacional de la I.E. “Tungasuca” del distrito de Carabayllo, 2017?
- E. ¿Cuál es la relación entre la dimensión condiciones laborales y el compromiso organizacional de la I.E. “Tungasuca” del distrito de Carabayllo, 2017?



## **Objetivo**

### **Objetivo general**

Determinar la relación que existe entre el clima institucional y el compromiso organizacional de la I.E. “Tungasuca” del distrito de Carabaylo, 2017.

### **Objetivo específico**

- A.** Determinar la relación entre la dimensión realización personal y el compromiso organizacional de la I.E. “Tungasuca” del distrito de Carabaylo, 2017.
- B.** Determinar la relación entre la dimensión involucramiento laboral y el compromiso organizacional de la I.E. “Tungasuca” del distrito de Carabaylo, 2017.
- C.** Determinar la relación entre la dimensión supervisión y el compromiso organizacional de la I.E. “Tungasuca” del distrito de Carabaylo, 2017.
- D.** Determinar la relación entre la dimensión comunicación y el compromiso organizacional de la I.E. “Tungasuca” del distrito de Carabaylo, 2017.
- E.** Determinar la relación entre la dimensión condiciones laborales y el compromiso organizacional de la I.E. “Tungasuca” del distrito de Carabaylo, 2017.

## **Método**

Para el presente estudio se empleó la metodología estadística descriptiva para el análisis de datos, se aplicó la técnica de baremos para la grado de confiabilidad y operacionalización de las variables categóricas, permitiendo conocer; el tipo de estudio es no experimental; el diseño es correlacional.

La población y muestra es de 49 docentes y 2 directivos, para el recojo de la información se emplearon la técnica de la encuesta, los instrumentos empleados fueron dos cuestionarios para la validación de los datos se empleó la técnica estadística Alfa de Cronbach; para la confiabilidad del estudio piloto se aplicó la prueba a un grupo de 10 colaboradores que forman diferente a la muestra.

## **Resultados**

### **Hipótesis general**

Se pudo comprobar que existe una relación directa y significativa entre clima institucional y compromiso organizacional es decir a mejor clima institucional mejor desarrollo del compromiso organizacional.

### **Hipótesis específica**

- A.** Se comprobó que existe una relación directa y significativa entre la dimensión realización personal y el compromiso organizacional de la I.E. “Tungasuca” del distrito de Carabayllo, 2017.
- B.** Se comprobó que existe una relación directa y significativa entre la dimensión involucramiento laboral y el compromiso organizacional de la I.E. “Tungasuca” del distrito de Carabayllo, 2017.
- C.** Se comprobó que existe una relación directa y significativa entre la dimensión supervisión y el compromiso organizacional de la I.E. “Tungasuca” del distrito de Carabayllo, 2017.
- D.** Se comprobó que existe una relación directa y significativa entre la dimensión comunicación y el compromiso organizacional de la I.E. “Tungasuca” del distrito de Carabayllo, 2017.
- E.** Se comprobó que existe una relación directa y significativa entre la dimensión condiciones laborales de la I.E. “Tungasuca” del distrito de Carabayllo, 2017.

El análisis estadístico en todas las hipótesis mencionadas tiene un valor estadístico de la significancia de (sig.) de 0,000, es la magnitud de error. Por eso valor de significancia menor que el p valor a 0,05, se rechazó la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general.

También se pudo determinar la influenciad de la variable independiente sobre el desarrollo de la variable dependiente, a través de la escala ordinal (baja, media y buena). Concluyo el estudio en que las variables tiene un relación directa significativa, asimismo se observó que el cálculo un coeficiente de correlación moderado 70,59%, 49,02%, 43,14%, 35,29%, 29,41%y 33,33% lo que permitió calificar los modelos como aceptable.

## **Discusión**

El análisis estadístico en relación a la hipótesis general pudo determinar que el clima institucional se relaciona con el compromiso organizacional en la Institución

Educativa “Tungasuca” del distrito de Carabayllo, 2017, por el valor que se encontró significativo (0.002) menor que el p valor (0,05) donde se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alternativa ( $H_a$ ). Los resultados indican que existe relación entre el clima institucional y el compromiso organizacional.

### **Conclusiones**

El estudio determinó que existe evidencia estadística para afirmar que la variable independiente clima institucional, influye de manera positiva en el desarrollo de la cultura tributaria; porque se recomendó 1). Establecer estrategias de gestión educativa para generar un clima institucional favorable desde la percepción del personal docente y directivo, de modo que el nivel de compromiso organizacional en la Institución Educativa “Tungasuca” del distrito de Carabayllo, 2017. 2). Establecer políticas de recursos humanos que permitan potenciar los sentimientos de realización personal entre los docentes y directivos de la Institución Educativa “Tungasuca” del distrito de Carabayllo, 2017 para lograr que su nivel de compromiso organizacional sea mayor, considerando que existe una relación directa entre las variables. 3). Establecer políticas de gestión institucional que integren y fomenten un mayor involucramiento laboral en el personal docente y directivo de la Institución Educativa “Tungasuca” del distrito de Carabayllo, 2017 considerando que en tanto mayor sea el involucramiento laboral, mayor el compromiso organizacional de los docentes y directivos. 4). Establecer políticas de recursos humanos que eleven la percepción del personal docente de la institución educativa respecto a la supervisión, considerando que en tanto mejor sea la supervisión en la institución, mayor será el compromiso organizacional de los docentes y directivos. 5). Establecer políticas de gestión que incrementen la comunicación en el personal docente y directivo de la Institución Educativa “Tungasuca” del distrito de Carabayllo, 2017, sobre la base que al existir una mejor comunicación entre el personal, mayor será su compromiso con la organización. 6). Establecer estrategias de gestión en recursos humanos para lograr mejores condiciones laborales para el personal docente y directivo de la Institución Educativa “Tungasuca” del distrito de Carabayllo, 2017.

### Referencias

- Meyer, JP, Allen, NJ, C. Smith (1993 ) Commitment to Organizations and Occupations: extension and test of three component conceptualization., Barcelona España. Journal of Applied Psychology, Vol 78: 538-551
- Palma, S. (1999) Elaboración y Validación de una Escala de Satisfacción Laboral en Trabajadores de Lima Metropolitana. Revista Teoría e Investigación en Psicología, Vol IX, N° 1, 27 - 34.
- Palma, S. (2003), Motivación y clima laboral en personal de entidades universitarias. URL:  
<http://www.ilustrados.com/documentos/motivayclima.doc>(2004, Nov 4)
- Perez, M. & Díaz, P. (2011), Clima organizacional en la gestión del coordinador docente de estado en la Misión Médica Cubana. Educ. Med. Super. 25(3), 255-274.
- Pulido, C. (2003), Clima organizacional. Lima: Athamor.

## **DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y AUTORIZACIÓN PARA PUBLICACIÓN DEL ARTÍCULO CIENTÍFICO**

Yo, Olinda Rosario Yañez Sanchez, egresada del Programada de Maestría en Educación de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI N°06820324, con el artículo titulado: “clima institucional y el compromiso organizacional en la institución Educativa “Tungasuca” del distrito de Carabayllo, 2017”, declaro bajo juramento que:

- 1) El artículo pertenece a mi autoría.
- 2) El artículo no ha sido plagiado total y parcialmente.
- 3) El artículo no ha sido auto plagiado; es decir no ha sido publicada ni presentada anteriormente para alguna revista.
- 4) De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar autores), auto plagiado (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio ya que ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena), o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.
- 5) Si el artículo fuese aprobado para su publicación en la Revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela de Posgrado, de la Universidad César Vallejo, la publicación y divulgación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la universidad.

Lima, 19 de noviembre de 2017

Olinda Rosario Yañez Sanchez

## Anexo 2: Matriz de consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA							
TÍTULO: Clima institucional y compromiso organizacional en la institución educativa “Tungasuca” del distrito de Carabaylo, 2017.							
AUTORA: Br. Yañez Sanchez, Olinda Rosario.							
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
Problema general:	Objetivo general:	Hipótesis general:	Variable 1: Clima institucional				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos
¿Qué relación existe entre el clima institucional y el compromiso organizacional de la I.E. “Tungasuca” de Carabaylo, 2017?	Determinar la relación que existe entre el clima institucional y el compromiso organizacional de la I.E. “Tungasuca” de Carabaylo, 2017.	Existe relación entre el clima institucional y el compromiso organizacional de la I.E. “Tungasuca” de Carabaylo, 2017.	Auto-realización	Oportunidades de progreso Interés en el éxito del empleado Participación de los objetivos Valoración por desempeño Reconocimiento Desarrollo del personal Capacitaciones	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo Se valora los altos niveles de desempeño Los supervisores expresan reconocimiento por los logros Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse Los jefes promueven la capacitación que se necesita La institución promueve el desarrollo del personal Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras Se reconocen los logros en el trabajo		
<b>Problemas específicos:</b>	<b>Objetivos específicos:</b>	<b>Hipótesis específicas:</b>					
PE1: ¿Qué relación existe entre la dimensión realización personal y el compromiso organizacional de la I.E. “Tungasuca” de Carabaylo, 2017?	OE1: Caracterizar la relación entre la dimensión realización personal y el compromiso organizacional de la I.E. “Tungasuca” de Carabaylo, 2017.	H1: Existe relación entre la dimensión realización personal y el compromiso organizacional de la I.E. “Tungasuca” de Carabaylo, 2017.	Involucramiento laboral	Compromiso con la institución Niveles de logro en el trabajo Se considera factor clave Hace las cosas cada día mejor Tareas y/o actividades estimulantes Los servicios son motivo de orgullo Reconoce la misión, visión y valores Calidad de vida laboral	Se siente comprometido con el éxito en la organización Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización Los trabajadores están comprometidos con la organización En la oficina, se hacen mejor las cosas cada día Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo personal Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante Los productos y/o servicios de la institución, son motivos de orgullo del personal Hay clara definición de la visión, misión y valores La institución es buena opción para alcanzar calidad de vida laboral		
PE2: ¿Qué relación existe entre la	OE2: Caracterizar la relación entre la dimensión	H2: Existe relación entre la dimensión					

dimensión involucramiento laboral y el compromiso organizacional de la I.E. "Tungasuca" de Carabayllo, 2017?	involucramiento laboral y el compromiso organizacional de la I.E. "Tungasuca" de Carabayllo, 2017.	involucramiento laboral y el compromiso organizacional de la I.E. "Tungasuca" de Carabayllo, 2017.	Supervisión	Niveles de logro en el trabajo Responsabilidades definidas Métodos o planes establecidos Seguimiento y control Guía de trabajo Objetivos definidos Evaluación del trabajo Trato justo	El superior brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea Se recibe preparación necesaria para realizar el trabajo Las responsabilidades del puesto están claramente definidas Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades Existen normas y procedimientos como guías de trabajo Los objetivos del trabajo están claramente definidos. El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos Existe un trato justo en la institución	<p>Todo/Siempre (5)</p> <p>Mucho/Casi siempre (4)</p> <p>Regular/A veces (3)</p> <p>Poco/Casi nunca (2)</p> <p>Ninguno/Nunca (1)</p>	<p>Muy Favorable [210 - 250]</p> <p>Favorable [170 - 209]</p> <p>Medio [130 - 169]</p> <p>Desfavorable [90 - 129]</p> <p>Muy desfavorable [50 - 89]</p>
PE3: ¿Qué relación existe entre la dimensión supervisión y el compromiso organizacional de la I.E. "Tungasuca" de Carabayllo, 2017?	OE3: Caracterizar la relación entre la dimensión supervisión y el compromiso organizacional de la I.E. "Tungasuca" de Carabayllo, 2017.	H3: Existe relación entre la dimensión supervisión y el compromiso organizacional de la I.E. "Tungasuca" de Carabayllo, 2017.					
PE4: ¿Qué relación existe entre la dimensión comunicación y el compromiso organizacional de la I.E. "Tungasuca" de Carabayllo, 2017?	OE4: Caracterizar la relación entre la dimensión comunicación y el compromiso organizacional de la I.E. "Tungasuca" de Carabayllo, 2017.	H4: Existe relación entre la dimensión comunicación y el compromiso organizacional de la I.E. "Tungasuca" de Carabayllo, 2017.		Apoyo para superar obstáculos Métodos de trabajo Preparación para el trabajo Interacción con la jerarquía Comunicación interna Colaboración entre áreas	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo En mi oficina, la información fluye adecuadamente En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa Existen suficientes canales de comunicación Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía En la organización, se afrontan y superan los obstáculos La institución fomenta y promueve la comunicación interna El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas Se conocen los avances en las otras áreas de la institución		
PE5: ¿Qué relación existe entre la dimensión condiciones laborales y el compromiso organizacional de la I.E. "Tungasuca" de Carabayllo, 2017?	OE5: Caracterizar la relación entre la dimensión condiciones laborales y el compromiso organizacional de la I.E. "Tungasuca" de Carabayllo, 2017.	H5: Existe relación entre la dimensión condiciones laborales y el compromiso organizacional de la I.E. "Tungasuca" de Carabayllo, 2017.		Acceso a la información Fluidez de la información Relación armoniosa entre grupos Canales de comunicación Trabajo adecuado Administración de los recursos Remuneración atractiva Relación objetivos-visión Tecnología en el trabajo Remuneración acorde con el desempeño	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí. Los objetivos de trabajo son retadores Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de sus responsabilidades El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede Existe una buena administración de los recursos La remuneración es atractiva en comparación con la de otras instituciones Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución Se dispone de tecnología que facilite el trabajo		

	Variable 2: Compromiso organizacional				
	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos
	Compromiso afectivo	Integración emocional Sentimiento de pertenencia	Me gustaría continuar el resto de mi carrera profesional en esta organización. Siento de verdad, que cualquier problema en esta organización, es también mi problema. Trabajar en esta organización significa mucho para mí. En esta organización me siento integrado, como en familia. Estoy orgulloso de trabajar en esta organización. No me siento emocionalmente unido a esta organización. Me siento parte integrante de esta organización.	Totalmente en desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Indeciso (3) De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5)	Bajo [7 – 15] Medio [16 – 25] Alto [26 – 35]
	Compromiso normativo	Lealtad Obligación personal de permanencia	Creo que no estaría bien dejar esta organización aunque me vaya a beneficiar en el cambio. Creo que debo mucho a esta organización. Esta organización se merece mi lealtad. No siento ninguna obligación de tener que seguir trabajando para esta organización. Me sentiría culpable si ahora dejara esta organización. Creo que no podría dejar esta organización porque siento que tengo una obligación con la gente de aquí. Conduce de manera participativa los procesos de autoevaluación y mejora continua, orientándolos al logro de las metas de aprendizaje.		Bajo [7 – 15] Medio [16 – 25] Alto [26 – 35]
	Compromiso continuo	Permanencia Interés económico Opciones laborales	Si continúo en esta organización es porque en otra no tendría las mismas ventajas y beneficios que recibo aquí. Aunque quisiera, sería muy difícil para mí dejar este trabajo ahora mismo. Una de las desventajas de dejar esta organización es que hay pocas posibilidades de encontrar otro empleo. Si ahora decidiera dejar esta organización muchas cosas en mi vida personal se verían interrumpidas. En este momento, dejar esta organización supondría un gran costo para mí. Creo que si dejara esta organización no tendría muchas opciones de encontrar otro trabajo. Ahora mismo, trabajo en esta organización más porque lo necesito que porque yo quiera. Podría dejar este trabajo aunque no tenga otro a la vista.		Bajo [8 – 18] Medio [19 – 29] Alto [30 – 40]



TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA A UTILIZAR
<b>TIPO:</b>	<b>POBLACIÓN:</b>	<b>Variable 1: Clima institucional</b>	<b>DESCRIPTIVA:</b>
No experimental	La población estuvo conformada por 51 docentes y directores de la institución educativa	<b>Técnica:</b> Encuesta <b>Instrumento:</b> Cuestionario <b>Autora:</b> Palma , Sonia <b>Año:</b> 1999 <b>Monitoreo:</b> En toda la muestra. <b>Ámbito de Aplicación:</b> Institución educativa "Tungasuca" - Carabayllo. <b>Forma de Administración:</b> Directa	Distribución de frecuencias expresada en tablas y figuras estadísticas para interpretar la información.
<b>DISEÑO:</b>			
Correlacional			
<b>MÉTODO:</b>			
Hipotético - deductivo	<b>TIPO DE MUESTRA:</b>		
	Muestra censal. Conformada por 51 docentes y directores de la institución educativa.	<b>Variable 2: Compromiso organizacional</b> <b>Técnica:</b> Encuesta <b>Instrumento:</b> Cuestionario <b>Autor:</b> Meyer y Alllen <b>Año:</b> 1993 <b>Monitoreo:</b> En toda la muestra <b>Ámbito de Aplicación:</b> Institución educativa "Tungasuca". - Carabayllo <b>Forma de Administración:</b> Directa	<b>INFERENCIAL:</b>
			Prueba estadística de Rho de Spearman para medir la correlación entre las variables.

### Anexo 3: Base de datos

VARIABLE 1: CLIMA INSTITUCIONAL

Dimensión: Autorrealización										Dimensión: Involucramiento laboral										Dimensión: Supervisión										Dimensión: Comunicación										Dimensión: Condiciones laborales													
P1	P6	P11	P16	P21	P26	P31	P36	P41	P46	P2	P7	P12	P17	P22	P27	P32	P37	P42	P47	P3	P8	P13	P18	P23	P28	P33	P38	P43	P48	P4	P9	P14	P19	P24	P29	P34	P39	P44	P49	P5	P10	P15	P20	P25	P30	P35	P40	P45	P50				
1	3	3	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	1	1	2
2	2	3	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	2	1	2	
3	3	3	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	1	1	2	2	1	2	1	1	2	1	1	1	2	2	3	1	1	3	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2		
4	3	3	3	2	2	2	1	3	1	2	2	2	3	1	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	1	1	2	2	3	3	2	2	2	2	1	3	1	2	2	2	3	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	
5	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2	1	1	2	
6	3	3	3	2	2	2	1	3	1	2	2	2	3	1	1	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	2	2	3	3	2	2	2	2	1	3	1	2	2	2	3	1	1	2	2	2	1	1	1	1	
7	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3		
8	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4		
9	2	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	2	1	1	1	2	
10	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	2	1	1	2
11	3	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	2	1	2	1	1	2	1	1	1	2	2	3	1	1	3	2	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	2	1	2	1	1	2		
12	3	3	2	2	2	1	3	1	2	2	2	3	1	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	1	1	2	2	3	3	2	2	2	2	2	1	3	1	2	2	2	3	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	
13	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3		
14	1	1	2	1	1	2	2	3	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	2	3	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	2	1		
15	2	2	3	3	1	2	2	1	1	1	2	2	4	3	2	1	1	2	1	4	2	3	2	2	1	1	1	2	3	1	2	2	3	1	2	1	1	1	1	2	2	4	3	2	1	1	2	1	4	2	3		
16	3	2	2	2	2	1	1	1	2	2	3	3	1	1	1	2	1	1	2	1	2	2	3	2	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	1	1	2	2	3	3	1	1	1	2	1	1	2	1	2	2		
17	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2	1	1	2	
18	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2		
19	1	2	2	2	1	1	2	3	1	1	1	2	2	3	3	2	1	3	1	3	2	3	3	1	1	4	3	2	2	1	1	2	2	1	1	2	3	1	1	2	2	2	2	3	3	2	1	3	1	3	2	3	
20	2	3	2	2	2	2	1	3	1	1	2	2	2	3	1	1	1	3	2	2	3	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	3	1	1	2	2	2	3	1	1	1	3	2	2	3	
21	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3			
22	3	2	2	2	1	1	1	2	2	3	3	1	1	1	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	1	2	2	3	3	1	1	1	2	1	1	2	1	2	2	
23	3	3	3	2	2	1	3	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	1	2	2	3	2	2	1	3	3	2	2	1	3	3	2	2	1	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1		
24	3	3	4	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	1	2	4	2	2	2	2	3	4	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2		
25	1	2	2	1	1	2	3	1	1	1	2	2	3	3	2	1	3	1	3	2	3	3	1	1	4	3	2	2	1	1	2	2	1	1	2	3	1	1	1	2	2	3	3	2	1	3	1	3	2	3			
26	1	1	2	1	1	1	2	3	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	2	3	1	1	1	2	1	1	1	2	2	1			
27	3	3	2	3	3	2	3	3	3	4	4	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	4	4	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	4	4	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3			
28	3	3	3	2	2	1	2	2	2	1	1	1	2	1	1	2	1	4	2	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	3	3	3	2	2	1	2	2	2	1	1	1	2	1	1	2	1	4	2	2	1		
29	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1	2	2	3	3	2	2	1	1	2	2	3	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	1	2	2	3	
30	2	2	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2		
31	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2		
32	2	3	2	2	2	2	1	3	1	1	2	2	2	3	1	1	1	3	2	2	3	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	1	1	2	2	2	3	1	1	1	3	2	2	3
33	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3																														

**VARIABLE 2: COMPROMISO ORGANIZACIONAL**

	Dimensión: Compromiso afectivo							Dimensión: Compromiso normativo							Dimensión: Compromiso continuo							
	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	Q10	Q11	Q12	Q13	Q14	Q15	Q16	Q17	Q18	Q19	Q20	Q21	Q22
1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2
2	1	1	1	1	2	2	1	1	2	1	1	2	2	3	1	1	2	1	2	2	1	1
3	2	1	2	2	2	2	1	2	2	3	2	1	3	2	3	2	1	2	3	3	1	1
4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4
5	1	1	1	2	2	2	1	1	2	1	1	2	2	3	1	1	2	1	2	2	1	1
6	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	4	4	2	2
7	1	1	2	1	1	1	1	2	2	3	2	1	1	1	2	1	1	1	2	2	1	3
8	2	1	2	2	2	2	1	2	2	3	2	1	3	2	3	2	1	2	3	3	1	1
9	1	1	2	2	2	2	1	1	1	2	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2	1	2
10	1	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2	3	1	1	2	2	2	2	1	1	1	2
11	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	2	1	1	2	2	3	2	2	1	1
12	1	1	1	1	2	2	1	1	1	4	1	2	1	2	2	1	2	2	1	1	1	3
13	3	2	2	1	1	1	1	2	2	4	2	2	3	1	1	2	2	3	3	3	2	1
14	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
15	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4
16	1	1	2	2	2	2	1	1	1	2	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2	1	2
17	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	4	4	2	2
18	1	1	2	1	1	1	1	2	2	3	2	1	1	1	2	1	1	1	2	2	1	3
19	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
20	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	2	1	1	2	2	3	2	1	1
21	1	1	1	2	2	1	1	2	1	1	2	1	2	3	1	1	2	1	2	2	1	1
22	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4
23	1	1	1	1	1	2	3	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	1	2	3	3
24	1	1	1	1	2	2	1	1	1	4	1	2	1	2	2	1	2	2	1	1	3	4
25	1	1	2	1	1	1	1	2	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	2	3	1	1
26	1	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2	3	1	1	2	2	2	2	1	1	1	2
27	1	1	1	1	1	2	3	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	1	2	3	3
28	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2	2	1	1	1	2	1	2	2	1	1	2
29	2	2	1	1	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	2	3	2	2	1	1	2
30	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2	2	1	1	1	2	1	2	2	1	1	2
31	1	1	1	1	2	2	1	3	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	3	1
32	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2
33	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	4	4	2	3
34	1	1	2	1	1	1	1	2	2	3	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2	2	1
35	3	2	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	2	3	1	1	1	1	2	3
36	3	2	2	1	1	1	1	2	2	4	2	2	3	1	1	2	2	3	3	3	2	1
37	2	1	2	2	2	1	2	2	3	2	1	3	2	3	2	3	2	1	2	3	1	1
38	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	4	4	2	3
39	2	2	1	1	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	2	3	2	2	1	1	2
40	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	2	2	3	1	1	2	1	2	2	1	1
41	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
42	1	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2	3	1	1	2	2	2	2	1	1	1	2
43	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
44	1	1	2	1	1	1	1	2	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	3	1
45	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4
46	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2	2	1	1	1	2	1	2	2	1	1	2
47	1	1	2	2	2	2	1	1	1	2	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2	1	2
48	3	3	2	2	1	1	1	1	2	1	1	2	3	1	1	1	3	3	2	1	1	2
49	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2
50	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	2	2	1	1	2	3	2	2	1	1
51	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	4	4	3	3

## Anexo 4: Formato de encuestas

### Cuestionario de Clima institucional

#### INFORMACIÓN GENERAL

**Edad:** Menos de 25 ( )      26 – 30 ( )      31 – 35 ( )  
    36 – 40 ( )      41 – 45 ( )      46 – 50 ( )      51 a más ( )

**Sexo:** Masculino ( )      Femenino ( )

**Cargo:** Docente ( )      Directivo ( )

**Condición:** Nombrado ( )      Contratado ( )

**Formación académica:** Estudios pregrado ( )      Estudios posgrado ( )

   Diplomados ( ) Especializaciones ( )

**Grado académico:** Bachiller ( )      Magister ( )      Doctor ( )

**Tiempo de servicio:** Menor de 5 años ( )      De 5 a 10 ( )      De 10 a 15 ( )  
    De 15 a 20 ( )      De 20 a 25 ( )      Más de 25 ( )

A continuación encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados con las características del ambiente de trabajo donde labora. Cada uno de las proposiciones tiene cinco opciones para responder de acuerdo a lo que describa mejor su ambiente laboral. Lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (x) solo una alternativa, la que mejor refleje su punto de vista al respecto. Conteste todas las preguntas. No hay respuestas buenas o malas.

Se agradece por anticipado su valiosa participación y colaboración.

ÍTEMS	Ninguno/ Nunca	Poco/ Casi nunca	Regular/ A veces	Mucho/ Casi siempre	Todo/ Siempre
	1	2	3	4	5
1 Existen oportunidades de progresar en la institución					
2 Se siente comprometido con el éxito en la organización					
3 El superior brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan					
4 Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo					
5 Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.					
6 El jefe se interesa por el éxito de sus empleados					
7 Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo					
8 En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo					
9 En mi oficina, la información fluye adecuadamente					
10 Los objetivos de trabajo son retadores					
11 Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo					
12 Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización					
13 La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea					
14 En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa					
15 Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de sus responsabilidades					
16 Se valora los altos niveles de desempeño					
17 Los trabajadores están comprometidos con la organización					
18 Se recibe preparación necesaria para realizar el trabajo					
19 Existen suficientes canales de comunicación					
20 El grupo con el que trabajo, funciona como una equipo bien integrado					

ÍTEMS		Ninguno/ Nunca	Poco/ Casi nunca	Regular/ A veces	Mucho/ Casi siempre	Todo/ Siempre
		1	2	3	4	5
21	Los supervisores expresan reconocimiento por los logros					
22	En la oficina, se hacen mejor las cosas cada día					
23	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas					
24	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía					
25	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede					
26	Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse					
27	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo personal					
28	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades					
29	En la organización, se afrontan y superan los obstáculos					
30	Existen una buena administración de los recursos					
31	Los jefes promueven la capacitación que se necesita					
32	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante					
33	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo					
34	La institución fomenta y promueve la comunicación interna					
35	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras instituciones					
36	La institución promueve el desarrollo del personal					
37	Los productos y/o servicios de la institución, son motivos de orgullo del personal					
38	Los objetivos del trabajo están claramente definidos.					
39	El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen					
40	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución					
41	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras					
42	Hay clara definición de la visión, misión y valores en la institución					
43	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos					
44	Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas					
45	Se dispone de tecnología que facilite el trabajo					
46	Se reconocen los logros en el trabajo					
47	La institución es buena opción para alcanzar calidad de vida laboral					
48	Existe un trato justo en la institución					
49	Se conocen los avances en las otras áreas de la institución					
50	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros					

Nota: Tomado de Palma (2004).

## Cuestionario de compromiso organizacional

Estimado(a) colega:


Este cuestionario tiene por finalidad recoger información que apoye en la evaluación del tipo de compromiso que predomina en los trabajadores de la IE secundaria “Tungasuca” - Carabayllo. La información brindada es de carácter confidencial y será utilizada únicamente para efectos de esta investigación. Se le pide honestidad y objetividad en sus respuestas, y responder a todas las preguntas, recuerde que no hay respuestas correctas o incorrectas

Se agradece por anticipado su valiosa participación y colaboración.

ITEM	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
	1	2	3	4	5
<b>Compromiso afectivo</b>					
1 Me gustaría continuar el resto de mi carrera profesional en esta organización.					
2 Siento de verdad, que cualquier problema en esta organización, es también mi problema.					
3 Trabajar en esta organización significa mucho para mí.					
4 En esta organización me siento integrado, como en familia.					
5 Estoy orgulloso de trabajar en esta organización.					
6 No me siento emocionalmente unido a esta organización.					
7 Me siento parte integrante de esta organización.					
<b>Compromiso normativo</b>					
8 Creo que no estaría bien dejar esta organización aunque me vaya a beneficiar en el cambio.					
9 Creo que debo mucho a esta organización.					
10 Esta organización se merece mi lealtad.					
11 No siento ninguna obligación de tener que seguir trabajando para esta organización.					
12 Me sentiría culpable si ahora dejara esta organización.					
13 Creo que no podría dejar esta organización porque siento que tengo una obligación con la gente de aquí.					
14 Conduce de manera participativa los procesos de autoevaluación y mejora continua, orientándolos al logro de las metas de aprendizaje.					
<b>Compromiso continuo</b>					
15 Si continúo en esta organización es porque en otra no tendría las mismas ventajas y beneficios que recibo aquí.					
16 Aunque quisiera, sería muy difícil para mí dejar este trabajo ahora mismo.					
17 Una de las desventajas de dejar esta organización es que hay pocas posibilidades de encontrar otro empleo.					
18 Si ahora decidiera dejar esta organización muchas cosas en mi vida personal se verían interrumpidas.					
19 En este momento, dejar esta organización supondría un gran costo para mí.					
20 Creo que si dejara esta organización no tendría muchas opciones de encontrar otro trabajo.					
21 Ahora mismo, trabajo en esta organización más porque lo necesito que porque yo quiera.					
22 Podría dejar este trabajo aunque no tenga otro a la vista.					

**Anexo 5: Carta de autorización de aplicación de encuestas**

1030  
28-05-18  
288-18



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Clima institucional y compromiso organizacional en la  
institución educativa “Tungasuca” del distrito de  
Carabayllo, 2017**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:**  
**Maestra en Educación con mención en Docencia y Gestión Educativa**

**AUTORA:**  
**Br. Olinda Rosario Yañez Sanchez**

**ASESORA:**  
**Dra. Silvia del Pilar Alza Salvatierra**

**SECCIÓN:**  
**Educación e Idiomas**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**  
**Gestión y calidad educativa**

**PERÚ - 2017**



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Acta de Aprobación de Originalidad de Tesis**

Yo, Silvia Del Pilar Alza Salvatierra, asesora del curso de Desarrollo de proyecto de investigación y revisor de la tesis del estudiante **Olinda Rosario Yañez Sanchez** titulada **Clima Institucional y compromiso organizacional en la institución educativa "Tungasuca" del distrito de Carabayllo, 2017**, constato que la misma tiene un índice de similitud de 21% verificable en el reporte de originalidad del programa *turnitin*.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituye plagio. A mi leal saber y entender, la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lima, 19 de noviembre del 2017

  
Silvia Alza Salvatierra  
DNI: 48110381





## ESCUELA DE POSGRADO

Clima institucional y compromiso organizacional en la  
institución educativa "Fungosaica" del distrito de  
Carmabillo, 2017

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestría en Educación con mención en Docencia y Gestión Educativa

AL TORA:

Dr. Yider Sanchez, Dina Rivera

ASINORA:

Dra. Alza Salva Sierra, Silvia del Pilar

SECCIÓN:

Educación e Idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

PERÚ - 2017

### Resumen de coincidencias

21 %

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (Beta)

#### Coincidencias

1	repositorio.upu.edu.pe	2 %
2	prhuia.udpe.edu.pe	2 %
3	tesis.uap.edu.pe	2 %
4	esdocs.com	1 %
5	www.redalyc.org	1 %
6	repositorio.udel.edu.pe	1 %

Quitar hardware de forma segura y expulsar el medio

ES 10:43 p.m. 38/11/2017

Silvia Alza Salvatierra



# ESCUELA DE POSGRADO

## UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

### FORMATO DE SOLICITUD

SOLICITA:

Visto bueno para  
empastado por 3ra. vez.

ESCUELA DE POSGRADO

Olinda Rosario Yanez Sanchez con DNI N° 06820324  
(Nombres y apellidos del solicitante) (Número de DNI)

domiciliado (a) en Av. Puro N° 2300 Comas / Lima / Lima  
(Calle / Lote / MZ / Urb. / Distrito / Provincia / Región)

ante Ud. con el debido respeto expongo lo siguiente:

Que en mi condición de alumno de la promoción: 2006 del programa: Maestría en Educación con  
(Promoción) (Nombre del programa)

maestría docente y gestión educativa identificado con el código de matrícula N° .....  
(Código de alumno)

de la Escuela de Posgrado, recorro a su honorable despacho para solicitarle lo siguiente:

Que, habiendo corregido las  
observaciones señaladas en la Tesis; solicito a Ud. Visto bueno  
para empastado por 3ra. vez.

Por lo expuesto, agradezco a quien corresponde se me atienda mi petición por ser de justicia.

Lima 30 de mayo de 2018



Hora: ..... / Firma: [Firma] (Firma del solicitante)

Documentos que adjunto:

- Copia original 2da. vez
  - Forma corregida
  - Acta de sustentación
  - Dictamen susten. tesis de tesis
- Acta de aprobación de originalidad  
de tesis y puntaje Turnitin

Cualquier consulta por favor comunicarse conmigo al:

Teléfono: 940 76 9035

Email: alcida\_y43@hotmail.com



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)  
"César Acuña Peralta"

## FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

### 1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

Yanez Sanchez Olinda Rosario  
D.N.I. : 06820334  
Domicilio : Av. Puna N° 2300 Comas  
Teléfono : Fijo : Móvil : 940769032  
E-mail : olinda\_yanez@hotmail.com

### 2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

☐ Tesis de Pregrado

Facultad :  
Escuela :  
Carrera :  
Título :

☒ Tesis de Posgrado

☒ Maestría

☐ Doctorado

Grado : Maestría en Educación  
Mención : Docencia y Gestión Educativa

### 3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

Yanez Sanchez Olinda Rosario

Título de la tesis:

Clima Institucional y Compromiso Organizacional  
en la Institución Educativa "Tungasaca" del distrito de Comasilla, 2017.

Año de publicación : .....

### 4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



Firma :

Fecha : 01/06/2018